



www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

초단시간 근로자 인권상황 실태조사 결과 발표

일 시 : 2016. 11. 8.(화) 13:30~16:00

장 소 : 국가인권위원회 11층 배움터

주 관 : (사) 한국비정규노동센터

초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과발표

프로그램

- ▣ 일 시 : 2016. 11. 8.(화) 13:30~16:00
- ▣ 장 소 : 11층 배움터
- ▣ 주 관 : (사) 한국비정규노동센터

인사말	이경숙 상임위원	
• 토론회 사회 : 김성준 조사국장		
세션 1	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 발제. 초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과 발표 (조돈문 한국비정규노동센터 대표) ▶ 토론 1. 이시정 (공공운수노조 부분부장) ▶ 토론 2. 이주희 (이대 사회학과 교수) ▶ 토론 3. 강성태 (한양대 법학전문대학원 교수) ▶ 토론 4. 이수호 (청년유니온 기획팀장) ▶ 토론 5. 이건복 (요양보호사 실천단 대표) 	
세션 2	▶ 질의 응답 및 종합 토론	

초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과발표

차 례

● 발제. 초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과 발표

발제 1. 남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 3

발제 2. 정홍준 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 29

발제 3. 조돈문 (한국비정규노동센터 대표) 39

● 토론

토론 1. 이시정 (공공운수노조 부분부장) 71

토론 2. 이주희 (이대 사회학과 교수) 81

토론 3. 강성태 (한양대 법학전문대학원 교수) 85

토론 4. 이수호 (청년유니온 기획팀장) 93

토론 5. 이건복 (요양보호사 실천단 대표) 95

I 초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과발표

초단시간노동자 실태와 정책대안

정책연구위원)

발제 1. 남우근 (한국비정규노동센터

정책연구위원)

발제 2. 정홍준 (한국비정규노동센터

발제 3. 조돈문 (한국비정규노동센터 대표)



초단시간 노동시장 분석



▮ 남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원)

1. 초단시간 근로자의 추이

2002년부터 2015년까지 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 임금근로자 중 시간제로 일한다고 응답한 사람 중에서, 일주일에 15시간 이상 36시간 미만 일한 일반단시간 근로자와 주당 15시간 미만 일한 초단시간 근로자, 그리고 전일제 근로자의 추이를 비교하였다. 분석 결과, 2002~2015년의 연평균 증가율이 초단시간 근로(9.2%) > 일반단시간 근로(7.6%) > 전일제 근로(2.2%) 순으로 높아 이 기간 동안 전일제 일자리보다 초단시간이나 일반단시간 같은 시간제 일자리가 더 빠른 속도로 확산되었다고 볼 수 있었다(<표 1> 참조).¹⁾

<표 1> 근로형태별 근로자의 변화

단위 : 명, %

	규모			전년 대비 증가율		
	초단시간 근로자	일반단시간 근로자	전일제 근로자	초단시간 근로자	일반단시간 근로자	전일제 근로자
2002	186,543	620,256	12,821,635			
2003	170,907	757,996	13,219,895	-8.4	22.2	3.1
2004	200,731	871,187	13,512,182	17.5	14.9	2.2
2005	185,777	858,458	13,924,005	-7.4	-1.5	3.0
2006	255,015	880,033	14,215,700	37.3	2.5	2.1

1) 단시간(주 36시간 미만) = 일반단시간(주 15시간 이상 36시간 미만) + 초단시간(주 15시간 미만)으로 구분함.

	규모			전년 대비 증가율		
2007	262,314	939,111	14,681,425	2.9	6.7	3.3
2008	272,079	956,544	14,873,170	3.7	1.9	1.3
2009	312,766	1,112,133	15,052,088	15.0	16.3	1.2
2010	389,392	1,230,878	15,427,851	24.5	10.7	2.5
2011	456,275	1,238,574	15,807,840	17.2	0.6	2.5
2012	460,888	1,365,464	15,907,414	1.0	10.2	0.6
2013	497,536	1,385,810	16,356,544	8.0	1.5	2.8
2014	520,352	1,491,055	16,744,618	4.6	7.6	2.4
2015	585,453	1,612,148	17,076,541	12.5	8.1	2.0

초단시간 근로자는 2000년대 초중반을 제외하고는 계속 증가 추세였으며, 2009~2011년에는 전년 대비 15% 이상 높은 모습을 보였다. 단시간 근로자와 전일제 근로자도 대체로 계속 증가했는데, 2009년 전일제 근로자는 2008년보다 1.2% 증가해서 2007~2008년의 증가율 1.3%보다 다소 완만한 증가세를 나타냈다. 그런데 이 때 초단시간 근로자와 단시간 근로자는 이전해보다 10% 이상 증가해서, 전일제 고용 창출이 주춤한 대신 초단시간과 단시간 등의 시간제 고용이 늘어난 것일 수 있었다. 금융위기가 있던 2008년에는 전일제 근로자의 증가율이 이전보다 2.0%p 낮은 1.3%에 그쳤었다. 그런데 이 때 초단시간 근로의 증가율은 2.9%에서 3.7%로 약간 더 증가했고, 15.0% 증가했던 2009년에 이어 2010년에 24.5% 대거 증가한 모습을 보였다.

한편, 근로시간을 좀 더 세분화하면 <표 1>에서 알 수 있듯 2003년에는 주당 15시간 이상 36시간 미만의 단시간 근로자가 압도적으로 증가했지만, 2009년에는 단시간 근로자 뿐만 아니라 초단시간 근로자도 증가했고 오히려 향후 2년 동안 초단시간 근로의 증가가 두드러졌다. 금융위기 이후의 시간제 일자리 확산이 초단시간 고용에서 비롯되었다고 볼 수 있는 부분이다.

<그림 1> 일반단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이

단위 : 명



그런데 단시간 근로자와 초단시간 근로자 모두 항상 여성이 남성보다 더 많았고 증가 속도도 대체로 여성이 더 빨랐다(<그림 1> 참조). 전일제와 시간제의 근로시간 형태에 응답한 임금근로자 중 초단시간 근로자는 2002년 여성(120,279명)이 남성(66,264명)보다 약 1.8배 많았는데, 2015년에는 여성 411,307명(70.3%), 남성 174,146명(29.7%)으로 2.4배까지 격차가 벌어지게 되었다. 또 2015년은 2002년 대비 여성은 3.4배, 남성은 2.6배 만큼 규모가 커졌고, 연평균 증가율도 여성이 9.9%로 남성 7.7%보다 더 높았다.

그렇다면 초단시간 근로자는 여성 중에서도 어떤 특성의 집단에서 주로 증가하고 있는

것일까? 남성의 경우 저학력 청년층에서 2009년 이후 증가세가 두드러졌고, 여성은 저학력 중장년층에서 줄곧 가장 높은 모습을 보였다. 또 성별이나 연령과 상관없이 전체적으로 저학력 계층의 시간제 근로 비율이 높는데, 특히 남성은 청년층, 여성은 중장년층이 약진하는 가운데 고령층이 이들을 바짝 추격하고 있다고 볼 수 있었다.

남성은 2009년부터 저학력자 중에서도 고령층이 청년층을 추월하여 그 수가 가장 많았고 2013년을 제외하고는 그 추세를 이어가고 있으며, 특히 여성이 2008년부터 저학력 고령층의 초단시간 근로자 수가 급증하고 있었다. 따라서 초단시간 근로도 시간제 근로와 마찬가지로 저학력 계층을 중심으로 확산되고 있지만, 고령자의 비율이 높고 무엇보다 여성 초단시간 노동시장에서 저학력 고령자가 눈에 띄게 증가하고 있다고 볼 수 있었다. 중졸 이하 저학력의 고령층 여성이 초단시간 근로자의 중심 세력인 것이다.

2. 초단시간 고용계약 및 임금 실태

2015년을 기준으로 초단시간 근로자나 일반단시간 근로자, 전일제 근로자 모두 고용계약기간을 정한 비율이 정하지 않은 비율보다 더 높았는데, 초단시간 근로자는 6개월 이상~1년 미만 계약한 경우가 80%에 육박할 정도로 높았고(77.5%), 1개월 이상~6개월 미만 계약자도 두 번째로 많아(15.0%), 초단시간 근로자는 고용이 단기간만 지속되어 노동시장 내 지위가 매우 불안정함을 확인할 수 있었다(<표 2> 참조). 더욱이 초단시간 근로자 중 2년을 초과하여 근로계약을 맺은 경우가 약 0%라는 것은 대부분이 자신의 2년 후 고용 상황을 장담할 수 없다는 것을 의미한다. 단지 2년 후의 고용 상태에 대해서도 확실하게 예측할 수 없을 정도로 초단시간 노동자가 한계적 상황에 몰려있는 것이다.

<표 2> 2015년 근로형태별 지난주 고용계약기간 정했는지 여부와 고용계약기간, 근로계약 서면 작성 여부

단위 : 명, %

	초단시간 근로자	일반단시간 근로자	전일제 근로자
합계	585,453(100.0)	1,612,148(100.0)	17,076,541(100.0)
정하지 않았음	290,216(49.6)	405,118(25.1)	2,146,293(12.6)
정했음	295,237(50.4)	1,207,030(74.9)	14,930,248(87.4)
1개월 미만	9,763(3.4%)	55,574(13.7%)	119,812(5.6%)
1개월~6개월 미만	43,515(15.0%)	81,198(20.0%)	173,977(8.1%)
6개월~1년 미만	225,025(77.5%)	168,648(41.6%)	341,484(15.9%)
1년	7,806(2.7%)	81,914(20.2%)	1,160,769(54.1%)
1년 초과~2년	3,581(1.2%)	14,502(3.6%)	210,091(9.8%)
2년 초과~3년	0(0.0%)	1,877(0.5%)	67,404(3.1%)
3년 초과	526(0.2%)	1,405(0.4%)	72,756(3.4%)
합계	290,216(100.0%)	405,118(100.0%)	2,146,293(100.0%)
서면으로 작성함	314,828(53.8%)	659,383(40.9%)	10,463,412(61.3%)
서면 작성 안 함	270,625(46.2%)	952,765(59.1%)	6,613,129(38.7%)

2002년부터 2015년까지 근로형태별로 근로자의 월평균 임금²⁾을 살펴본 결과, 매년 대체로 꾸준히 임금이 상승해온 전일제 근로자와 달리 일반단시간 근로자나 초단시간 근로자는 임금 변화가 미미했고, 그나마 일반단시간 근로자는 2002년 66.5만원에서 2015년 76.5만원으로 임금이 증가했지만 초단시간 근로자는 55.0만원에서 30.1만원으로 하락하는 모습을 보였다(<그림 2> 참조).

2) 경제활동인구조사에는 시급제 보수액도 조사됐지만 무응답 결측치가 많아, 시간당 임금으로 분석할 경우 평균 임금을 잘못 추정할 위험이 있었다. 또 노동자의 삶의 질에 있어서도 경제활동을 통해 한 달에 실질적으로 얻게 되는 임금총액이 시간당 임금보다 더 중요하므로, 최근 3개월 간 세전 월평균 임금을 이용하여 초단시간 노동시장을 분석하였다.

한편, 임금 추이 분석에서는 연도별 물가의 차이에 따라 임금의 실제 가치가 달라지므로, 이를 고려하여 소비자 물가가 반영된 실질임금을 이용하였다.

<그림 2> 2002~2015년 근로형태별 월평균 임금의 추이

단위 : 만 원



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

3. 초단시간 노동시장 특성

초단시간 근로자는 주휴수당과 연차수당(혹은 유급휴가)을 받지 못하며, 퇴직금도 못 받는다. 또 산재보험을 제외한 4대 보험에서도 배제되며, 2년 넘게 일하더라도 기간의 정함이 없는 근로자의 지위로 이동하지 못한다. 이는 모두 근로기준법과 근로자퇴직급여 보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 명시된 예외조항으로 인한 것이다.

이처럼 초단시간 근로자를 노동법에서 보호하고 있지 않기 때문에, 노동집약적인 서비스업종에서 그렇지 않아도 값싼 노동력인 저학력 계층을 전일제나 단시간 고용 대비 더 저렴한 초단시간 근로자로 사용할 수 있는 것이다. 여기에 민간 사회서비스업은 여성의 돌봄노동에 대해 저평가하는 사회 분위기에 편승하여 저학력 고령층 여성을 더욱 저렴한 노임으로 이용함으로써, 저학력 고령층뿐만 아니라 이들이 주요 세력인 초단시간 노동시장까지 열악해졌다고 볼 수 있었다.

정부가 애초 단시간 근로를 장려한 것은 우리나라의 시간제 근로 비율이 낮은 상황에서, 경력단절 여성을 시간제 근로로 유인하여 일가정 양립을 용이하게 함으로써 침체된

고용률을 끌어올리기 위해서였다. 시간제 근로는 이명박 정부 때는 ‘반듯한 시간제 근로’, 박근혜 정부에서는 ‘양질의 시간선택제 일자리’로 주목받으면서, 시간제 근무 공무원 선발, 사기업에 대한 인사노무관리 매뉴얼 및 컨설팅 제공, 일자리 창출 지원금 지급 등의 방식으로 촉진되었다.

하지만 2013년 시간선택제 일자리 창출 계획을 밝혔던 대기업 중 2014~2015년에 계획대로 시간선택제 근로자를 채용하여 지원금을 받은 기업은 단 두 곳뿐이었고(신한은행 493명, 에어코리아 340명), 2013년 시간선택제 일자리 채용박람회에 참여했던 10대 그룹, 82개 기업 중에서도 이 기간 동안 일자리를 창출하여 정부 지원금을 받은 기업은 외주업체까지 합쳐도 12곳의 600여명에 불과했다. 또 전일제 근로자에게 시간제 일자리로 전환할 기회를 주거나, 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등 근로조건을 개선하여 정부 지원금을 받은 기업은 파견업체와 대기업의 외주업체에서 가장 많았다. 시간선택제 일자리 지원금을 받고 있는 업체의 대부분이 파견업체나 외주업체들인 것이다. 지원금의 대상도 20대가 2013년부터 꾸준히 증가해 2015년 29.8%를 차지하고 20~30대도 65%에 달하는 등 시간제 근로의 목표 집단인 경력단절 여성이 아닌 20~30대에서 시간제 근로자가 증가하고 있었다.

통계 분석에서도 마찬가지로 경력단절 연령에 해당하는 중장년층(저학력) 여성보다 고령층(저학력) 여성이나 청년층(저학력) 여성에서 초단시간 근로의 증가 추세가 더 분명했다. 또 육아나 가사 때문에 초단시간 근로를 하는 경우는 유배우 여성 초단시간 근로자에서만 많았고, 원하는 일자리가 없거나 당장 수입이 필요해 초단시간 근로를 하는 비율은 유배우 여성과 사별 또는 이혼 여성 모두 높아 정부의 원래 의도와 다른 측면이 있음을 알 수 있었다. 여성이 일가정 양립 욕구에 의해 자발적으로 초단시간 근로를 선택하는 것도 아니었고, 정부의 계획대로 경력단절 여성에서 초단시간 근로가 증가하는 것도 아니었다. 실상은 저학력 계층에서 초단시간 근로가 증가하고 있었고, 구체적으로 사회서비스업의 저학력 고령층 여성, 그리고 음식숙박업의 저학력 청년층 여성에서 집중적으로 초단시간 근로가 확대되고 있었다. 따라서 현재의 초단시간 근로 내지 시간제 근로의 성장은 정부의 제도 지원 효과로 볼 수 없었다.

종합하면, 우리나라의 초단시간 노동시장은 유럽의 조정시장경제처럼 국가가 여성의 일가정 양립을 위해 대폭적으로 공보육 서비스를 제공하거나 공공부문의 일자리를 창출

하면서 형성된 것이 아니었다. 오히려 영미권 자유시장경제처럼 시장수요의 요인에 의해 초단시간 근로가 확산되었고, 정부도 일자리의 질이 좋고 임금이 평등한 고용 성장을 추구하기보다 양적인 고용 창출이 목표였기 때문에 초단시간 내지 시간제 근로의 어두운 면을 방관하였다. 특히 사회서비스업과 관련해서 정부는 예산이 들어가더라도 공공영역에서 사회서비스를 제공하여 서비스의 질뿐만 고용의 질을 담보하는 역할을 하지 않았다. 증대하는 사회복지의 욕구가 민간영역에서 채워지게 되었고, 민간 사회서비스업은 이윤을 높이기 위해 비용 절감을 추구했으며, 이 과정에서 가장 경제적 동기가 강하지만 시장에 취약한 집단을 중심으로 초단시간 근로가 증가한 것이다. 정부의 시간제 고용 유도가 있었지만 장기적으로 비용과 시간이 들어가는 일가정 양립 측면에서 이루어지기보다, 단기적이고 성과적인 고용창출 측면에 집중되면서 초단시간 노동시장은 저임금에 근로조건도 열악하며 사회보험과 기업복지 등 부가급여도 기대할 수 없는 열악한 특성을 띠게 되었다. 이윤 추구의 시장, 생계가 급한 노동공급자, 예외 조항 단 몇 줄이 초래할 영향력을 과소평가한 불완전한 법, 시장을 규제하기보다 시장에 복지 책임을 일임하고 가시적인 고용 성과에 매몰된 정부 이 복합적인 요인이 작용하여 악화 일로의 초단시간 노동시장이 존재하게 된 것이다.

초단시간근로의 국내 법·제도 실태 및 쟁점



▮ 남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원)

1. 들어가며

통계청 경제활동인구조사 자료에 의하면 단시간근로자가 전체 임금근로자의 10%를 넘고 있고 초단시간근로 역시 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 대체로 초단시간근로는 단시간근로의 1/4에 달하는 규모이고, 인원수로는 4~50만명에 달한다. 초단시간근로자의 규모가 상당함에도 불구하고 그 동안 사회적으로는 초단시간근로의 실태 및 문제점에 대해서 별로 주목받지 못했다. 조직된 당사자들이 매우 적어서 노동조건에 대한 조직적인 문제제기가 없어서이기도 하고, 당사자들 역시 초단시간근로에 대해 지속적인 일자리로 생각하는 경향이 낮아서일 것으로 생각된다. 하지만 그 규모가 무시하지 못할 수준으로 커지고 있을 뿐만 아니라 단시간, 초단시간근로자 고용률을 높이고 일자리 나누기의 주요한 형태가 될 수 있다는 점에서 실태와 문제점에 대해 사회적 관심이 필요한 시기이다.

이 장에서는 초단시간근로에 대한 법제도 현황과 판례를 살펴보고, 어떤 법률적 쟁점이 있는지에 대해 살펴본다. 초단시간근로는 자발적 선택이든 비자발적 선택이든 현실의 여러 면에서 통상근로 및 일반 단시간근로에 비해 불리한 처우를 받고 있다. 이러한 노동조건에서의 불리함은 개별 근로계약관계에서 초단시간근로자가 처해있는 약자적 지위에서 비롯되는 것이지만, 보다 근본적으로는 초단시간근로를 규율하는 법제도에서 기인하고 있다. 단시간근로자와 별도로 특정 시간 이하의 소정근로시간을 기준으로 초단시간근로자 개념을 설정한 것은, 이들에 대하여 노동관계법령과 사회보험 관계의 일부 또는

전부를 적용 제외하고자 하는데 그 목적이 있다.¹⁾

이후에 자세히 살펴보겠지만 노동관계법에서 초단시간근로를 규율하는 내용은 모두 법적 보장에서 제외되는 내용으로 일관하고 있다. 대표적으로 초단시간근로에는 유급휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 규정을 적용하지 않고 있다. 그 배경에는 초단시간근로는 보호의 필요성이 크지 않다는 시각이 전제되어 있기 때문으로 보인다. 초단시간근로는 대체로 자발적 선택에 의해 이뤄진 것이고, 이미 시간선택의 이점을 보고 있기 때문에 통상근로자에게 적용하는 보호조항을 모두 적용하지 않아도 된다는 생각이 깔려있기 때문일 것이다. 초단시간근로에 법을 적용과정에서의 행정적 어려움이 반영되었을 수도 있다. 하지만 이러한 법적 규율 방향은 현실에서 초단시간근로가 수행되는 맥락을 고려하면 이 중적인 불리함을 강제하는 결과를 낳고 있다. 합리적 근거를 찾기 어려운 법 적용배제가 어떤 문제점을 안고 있는지를 이 장에서 다루는 이유도 여기에 있다.

초단시간근로 및 단시간근로에 대한 법적 규율의 형식적 특징은 단일하고 일관된 규율 방식이 아니라 여러 개의 법률에 나눠져서 규정되어 있다는 점이다. 이후에 살펴보겠지만, 단시간근로에 관하여 규율하고 있는 법률의 수가 지나치게 많고 각각의 법률에서 단시간근로에 대해 단편적으로 규율함으로써 단시간근로자나 사용자 등 수요자가 단시간근로에 관한 규율 현황을 파악하기 어렵게 되어 있을 뿐 아니라 체계적이고 일관적인 규율을 하지 못하여 단시간근로에 관한 법의 실효성 저하로 이어지고 있는 점이다.²⁾ 이러한 법 형식을 갖추게 된 것은 아마도 단시간 및 초단시간근로를 통상근로에 대비해서 잔여적 개념으로 바라보는 시각이 반영되었지 않았을까 생각된다. 법적 규율의 내용과 형식에서 동일한 시각이 작용하고 있는 것이다.

이 장에서는 초단시간근로의 법적 현황과 쟁점을 살펴보는 것이 목적이다. 하지만 초단시간근로는 단시간근로의 한 형태이므로 초단시간근로에만 해당되는 별도 규정을 제

1) 김근주(2015), '초단시간근로자에 대한 법제도적 개선 방안', 법학논총, 32(4), 280쪽.

2) 이승욱(2012), '단시간근로 규제의 문제점과 과제', 『서울대학교 법학』 제53권 제1호, 서울대학교 법학연구소, 2012, 151쪽.

외하고는 단시간근로 규정이 초단시간에도 그대로 적용된다. 따라서 단시간근로의 문제점 중 초단시간근로의 문제에 밀접한 영향을 미치는 부분에 대해서는 함께 살펴보기로 한다.

2. 국내 초단시간근로 관련 법규정

가. 입법 연혁

단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법규정은 1996년 「근로기준법」 개정을 통해서 마련되었다. 근로기준법 개정 이전에는 1992년에 만들어진 노동부 지침을 통해서 단시간근로를 규율했었다.³⁾ 이 지침에서는 시간제근로의 정의를 ‘통상근로자의 소정 근로시간에 비해 3할 이상 짧은 자’로 정의하고, “시간제 근로자의 근로조건이 근로시간에 비례하여 통상근로자와 형평이 이루어지도록 노력해야 하며, 법정기준을 하회하지 않는 범위 내에서 당사자의 자율적인 의사가 최대한 존중되어야 한다.”고 규정하고 있었다. 하지만 규율형식에 있어서 강제성이 없는 권고에 불과한 지침이었다.

1996년 「근로기준법」 개정을 통해서 단시간근로에 대한 강제성있는 법적 규율이 이뤄졌다. 당시 법 개정취지는 다음과 같다. “산업구조의 변화와 고용형태의 다양화에 따라 고용관계를 신축적으로 운영할 수 있도록 하고, 경직적인 근로시간제도를 유연화하는 등 고용관계 및 근로시간 제도를 현실에 부합되도록 하는 한편 퇴직금 및 년·월차유급휴가 제도가 근로자와 사용자의 사정에 따라 탄력적으로 운영될 수 있도록 하는 등 근로기준 제도를 합리적으로 개선하려는 것”이었다.⁴⁾ 근로시간제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용을 목적으로 하고 있듯이 단시간근로를 보호하려는 의도보다는 단시간근로를 활용하는 기업의 입장이 주로 반영된 법개정이었음을 알 수 있다. 이 당시 법 개정을 통해 단시간

3) 「시간제근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」(노동부 1992-01-04 근기 32003-2)

4) 법제처 홈페이지

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=4973&lsId=&efYd=19970301&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>

근로의 근로조건에 대한 시간비례원칙이 적용된다.

2006년 11월 30일 소위 ‘비정규법’이라고 하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하에서는 ‘기간제법’이라 함)이 제정되면서 단시간근로에 대한 차별처우 금지 조항이 만들어졌다. 제정취지에 대해 “기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 것”이라고 밝혔지만,⁵⁾ 단시간근로에 대한 차별 시정과 남용 규제를 위해 만든 조항과 함께 오히려 차별을 부추기는 조항도 함께 들어있다. 이에 대해서는 차후에 살펴본다.

나. 법규정

1) 근로기준법

1996년 근로기준법 개정시 단시간근로에 대해 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의되었고, 초단시간근로에 대해서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”로 정의된다. 이러한 개념정의에 의해 1992년 노동부 지침에 따른 단시간근로의 범위보다 더 넓어지게 되었다.

1996년 법 개정을 통해 본격적으로 단시간근로의 근로조건에 대한 원칙을 제시하게 된다. 즉, “단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.”는 조항을 통해 시

5) 법제처 홈페이지

<http://www.law.go.kr/lsRvrsRsnListP.do?lsiSeqs=152050%2c133343%2c122690%2c105638%2c78332%2c76368&hrClsCd=010102>

간비례보호원칙이 만들어지게 되는 것이다. 이러한 원칙은 한편에서 보면 상식적인 원칙인 듯이 보이지만 단시간근로의 모든 근로조건에 시간비례보호원칙을 적용할 경우 오히려 최소한의 권리가 지켜지지 않는 경우도 있기 때문에 적용범위에 대해서는 별도의 고민이 필요하다. 이에 대해서는 ‘쟁점’ 부분에서 추가로 살펴본다.

1996년 근로기준법 개정은 초단시간근로와 관련하여 권리배제적 규정을 됴으로써 초단시간근로자에 대한 이중적 차별을 초래하고 있다. 근로기준법에서 유급주휴일과 연차 유급휴가를 적용하지 않는다고 규정하고 있고, 퇴직금 조항도 적용되지 않도록 했다. 이에 대해서도 ‘쟁점’ 부분에서 상술하도록 한다.

<표 1> 단시간 및 초단시간근로 정의

<p>○ 근로기준법</p> <p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.</p> <p>제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.</p>

<표 2> 단시간근로자 근로조건 결정기준

<p>근로기준법 시행령 [별표 2]</p> <p>단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(시행령 제9조제1항 관련)</p> <p>1. 근로계약의 체결</p> <p>가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약을 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.</p> <p>나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.</p>
--

2. 임금의 계산

- 가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
- 나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

- 가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.
- 나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

4. 휴일·휴가의 적용

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.
- 나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

- 다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.
- 라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호 가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.
- 마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- 나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- 다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.
- 라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋나는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

2) 기간제법

2006년 기간제법이 제정되면서 단시간근로에 대한 차별을 시정하고 남용을 규제할 수 있는 조항들이 포함되었다. 차별 시정과 관련하여 우선 사용자에게 단시간근로자임을 이유로 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하였고(제8조 제2항), 단시간근로자의 초과근로에 대한 근로자의 동의 및 거부권과 함께 1주간 12시간을 초과하여 근로할 수 없도록 하였다(제6조). 또한 사용자는 통상근로자 채용 시 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 규정하고(제7조), 근로조건의 명시사항에 대해서도 소정근로일 및 소정근로일별 소정근로시간을 서면으로 명시하도록 규정하였다(제17조). 특히 2014년 3월 18일 개정을 통해 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 함으로써 단시간근로에 대한 근로시간 보호효과를 가져오도록 했다.

반면 초단시간근로에 대해서는 기간제법 상 기간제한규정을 제외시킴으로써 제한없는 기간제 사용을 가능하도록 했다. 이는 초단시간근로에 대한 또 다른 차별적 조항인데 합리적 근거없이 기간제법의 입법취지와 상반되는 내용을 규정함으로써 초단시간 남용의 빌미를 제공했다고 할 것이다.

<표 3> 기간제법 상 초단시간근로자 관련 규정

<p>○ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률</p> <p>제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</p>
<p>○ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령</p> <p>제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우</p>

3) 기타 사회보장법 등

근로자퇴직급여보장법, 고용보험법 등 사회보험법에서는 초단시간근로에 대해 적용제외하고 있다. 2011년 근로자퇴직급여보장법이 제정되기 전에는 근로기준법에서 초단시간근로에 대한 퇴직금 적용을 배제했었다. 초단시간근로에 대해 퇴직금 적용을 제외시킨 것에 대해 제개정 이유 등에서 명확히 밝히고 있지는 않다. 아마도 초단시간근로는 임시적, 일시적 일자리로서 단기간 근무를 할 것이라는 인식이 바탕에 깔려있기 때문이 아닌가 한다. 열악한 일자리라는 인식이 더 열악한 일자리를 만드는 입법을 불러온 경우라 할 수 있다.

<표 4> 퇴직급여제도 배제 규정

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

초단시간근로에 대해 사회보험법 적용을 제외한 것은 각 법의 제정 당시부터라고 할 수 있다. 고용보험법의 경우 1993년 법제정 당시에 단시간근로에 대해 적용 제외를 규정하고 있었다. 제정 당시에는 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간에 비하여 3할 이상 짧은 '시간제근로자'를 적용제외 하였으나 점차 범위를 좁혀서 현재의 초단시간근로에 대해 적용 제외하는 것으로 점차 변해왔다. 다만, "생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 일용근로자"에 대해서는 예외적으로 법 적용을 하도록 했다.

<표 5> 초단시간근로자의 사회보험 적용 배제 규정

<p>○ 고용보험법 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자는 제외한다.</p> <p>○ 국민연금법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음과 같다. 4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자.</p> <p>○ 국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원</p>
--

3. 초단시간근로 관련 판례

가. 대법 2013다2672

단시간근로, 초단시간근로에 대한 대법원 판례는 다음의 것이 유일하다. 초단시간근로의 경우 기간제 사용 제한(2년) 규정에서 제외된다는 법규정에 기반한 판례이다. 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 근로관계가 종료된 이후에 새로이 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 기간제법 제4조 제2항의 '2년'에 포함되지 않는다는 것이다. 이 판결은 기간제법 제4조 제1항 6호에서 규정한 초단시간근로의 기간 제한 제외 규정에 따른 것이고, 그 내용의 정당성을 떠나서 법률에 따라 판결한 것이기 때문에 별 다른 시비가 발생할 이유는 없다.

박은정(2015)은 이 판결에서 다른 부분을 주목하고 있다. 초단시간 근로자 판단을 위한 근로시간의 문제를 살펴봐야 한다는 것이다. 휴게시간의 성질에 대한 해석 방향에 따

라 근로자의 지위가 달라질 수 있는 이 사안에서, 휴게시간의 성질을 보다 엄격하게 분석하지 않고 있다는 것은 법원이 실근로시간과 소정근로시간, 휴게시간과 대기시간에 대한 이해를 충분히 하지 않은 것은 아닌가하는 의문을 발생시킨다고 보고 있다.⁶⁾ 즉 근로계약서 등 규정상에는 휴게시간으로 되어 있지만 원고의 직업인 경마장 응급구조사라는 업무의 성질상 대기시간으로 봐야 하는 부분이 있고, 이럴 경우 실근로시간은 소정근로시간보다 길어져서 초단시간근로가 아닌 것이 되는데 재판부가 이러한 부분을 제대로 살피지 않았다는 해석이다.

이러한 문제제기는 내용적으로는 일면 타당하나 현재 초단시간근로에 대한 정의가 ‘실근로시간’이 아닌 ‘소정근로시간’으로 되어 있는 점을 감안할 때 초단시간근로의 정의에 대한 문제제기가 먼저 되는 것이 순서에 맞다. 이러한 내용은 ‘쟁점’ 부분에서 더 서술하도록 한다.

○ 대법 2013다2672 선고 2014-11-27

[판결 요지]

기간제법 제4조는 제1항에서 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다”고 규정하면서 그 단서에서 제1호 내지 제6호로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 정하고 있고, 제2항에서는 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”고 규정하고 있다.

기간제법 제4조제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조제3항제6호에서 정한 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 제4조제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 위 제4조제2항의 ‘2년’에 포함되지 않는다고 할 것이다.

나. 서울행법 2012구합30080

이 판결은 기간제법상의 단시간근로에 대한 차별 처우 금지와 관련해서 동종유사 업무

6) 박은정(2014), 기간제법상 사용기간제한을 받지 않는 ‘초단시간근로자’ 판단을 위한 근로시간의 문제, 노동판례리뷰, 53, 242쪽.

판단에 대한 것이다. 차별 처우에 대한 비교 대상자인 동종유사업무 종사자와의 임금 차별 여부를 판단할 때 소정 근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금항목과 그 외에 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목으로 구분해서 판단해야 한다고 판시했다.

이 판례는 단시간근로자 차별처우 판단에 있어 소정근로 제공 자체만으로 지급요건을 충족하는 임금항목과 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목을 구분하여 전자의 경우 모든 항목의 금액을 합산한 총액을 비교하고 후자는 항목별 유풀리를 판단하여야 한다고 하여 특정한 조건에 해당하여 지급요건이 충족되는 임금항목에 대하여는 ‘항목별 유풀리’는 엄격한 시간비례원칙 적용보다 성격상 차별적 처우를 판단할 여지가 있는 것으로 해석될 수 있다.⁷⁾ 이 판결은 임금의 성격을 ‘교환적 임금’과 ‘보장적 임금’으로 구분하는 임금이분설에 기반한 판결로 볼 수 있다. 근로기준법에서는 단시간근로에 대한 근로조건 보호 원칙으로 ‘시간비례보호원칙’을 규정하고 있는데, 시간에 비례해서 보호할 부분(교환적 임금)과 시간에 무관하게 보호해야 할 부분(보장적 임금)으로 나눠서 판단해야 한다는 것이다. 임금의 성격을 어떻게 보느냐가 단시간근로의 근로조건 보호에 주요한 영향을 미치는 요소임을 시사하는 판결이라 할 수 있다. 이에 대해서도 ‘쟁점’ 부분에서 다루도록 한다.

○ 서울행법 2012구합30080 선고 2013-04-05

[판결 요지]

1. 비교대상 근로자의 업무와 단시간근로자의 주된 업무의 내용이 본질적인 차이가 없다면 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.
2. 단시간근로자법 제2조제3호 및 제8조제2항에 의하면, 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 되고, 여기서의 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. 그런데 단시간근로자들과 비교대상 근로자간에 임금을 구성하는 세부항목이 상이하거나 세부항목에 따라 유풀리가 나뉘는 경우에는, 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 안 되고, 소정 근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금항목과 그 외에 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목으로 구분하여, 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유풀리를 판단하여야 한다.

7) 홍창호(2015), ‘단시간근로자 보호에 관한 법적 쟁점 연구’, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문, 69쪽.

4. 초단시간근로의 법제도적 쟁점

초단시간근로(단시간근로)에 대한 법적 쟁점은 주로 초단시간근로(단시간근로)에 대해 법적 권리를 배제하는 것이 합리적이고 타당한가라는 내용이 중심을 이룬다. 왜냐하면 법률에서 초단시간근로를 규율하는 내용이 대부분 근로기준법 상의 보호를 제외하거나 축소하는 형태로 이루어져 있기 때문이다. 바꾸어 말하면 법 자체에서 단시간근로를 일반적인 근로보다 불리한 내용의 근로로 전제하고 있는 것이다. 통상근로자에 비하여 보호의 축소를 내용으로 하는 단시간근로에 대한 규율 방식을 유지하는 한, ‘단시간근로 = 임시적 근로 = 비정규직 = 나쁜 일자리’라는 도식을 벗어날 수 없다.⁸⁾

근로기준법에서 단시간근로 규정을 처음 도입했을 때 입법취지로 산업구조 변화에 따라 근로시간제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용의 필요성을 얘기했는데, 이러한 근로시간 유연화 및 탄력적 적용이 노동시장 유연화의 일환으로 추진된 것이고, 이로 인해 단시간근로를 나쁜 일자리로 만드는데 제도가 앞장서고 있음을 보여주고 있다고 할 것이다. 단시간근로 자체가 나쁜 일자리는 아닌데 단시간근로에 대한 노동법적 보호를 제외시키고 있는 법률로 인해 결과적으로 나쁜 일자리가 되었다는 의미이다. 이런 차원에서 단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법 적용 제외가 타당한 것인지 살펴볼 필요가 있다.

가. 소정근로시간으로 초단시간근로 정의

앞서 살펴봤듯이 근로기준법에서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”를 초단시간근로자로 봄으로써 소정근로시간을 판단의 기준으로 삼고 있다. 근로기준법에서 소정(所定)근로시간은 “제50조(근로시간), 제69조(근로시간) 본문 또는「산업안전보건법」 제46조(근로시간 연장의 제한)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간”을 말한다.

8) 이승욱, 앞의 글 150쪽.

하지만 초단시간근로에 해당되어 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 등의 적용을 제외 받는 커다란 불이익에 비해서 ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정 방식은 사용자 주도성이 매우 강하기 때문에 다양한 편법이 가능해지는 문제를 낳게 되며, 외국의 입법례와도 차이가 있다.⁹⁾

2014년 홈플러스 등 대형유통업체에서 각종 노동법 적용을 회피하기 위한 꼼수로 출퇴근시간을 30분 단위로 관리하는 이른 바 “점오계약(0.5시간 근로계약)”을 강요하여 사회문제가 되었던 적이 있었다.¹⁰⁾ 영리를 목적으로 하지 않는 교육현장에서 “점오계약”보다도 더욱 심각한 “십분계약”을 체결하는 꼼수까지 동원하기도 한다. 출퇴근 시간을 ‘10분’을 다르게 만든 근로계약 체결강요 초단시간으로 억지로 만드는 것이다.¹¹⁾

(사례1) 주 2일 출근시간을 10분 늦추어 초단시간 만든 사례
 월/화/금요일 : 14시 출근 17시 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)
 수/목요일 : 14시 10분 출근 17시 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)
 주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

(사례 2) 주 2일 퇴근시간을 10분 당겨 초단시간 만든 사례
 월/수/목요일 : 13시30분 출근 16시 30분 퇴근(3시간 ×주3일 = 9시간)
 화/금요일 : 14시 출근 16시 50분 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)
 주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분

이러한 사용자 주도의 근로계약체결 사정을 고려할 때 소정근로시간을 초단시간근로로 구분하는 것은 소위 ‘고양이 앞에 생선’격이 될 수밖에 없다. 단시간근로자 여부를 계약 당사자의 의사에 맡기고 통상 근로자보다 소정근로시간이 1시간이라도 짧은 사람도 단시간근로자에 포함되게 함으로써, 사실상 통상 근로자와 같거나 비슷한 정도의 일을 함에도 통상 근로자 수준의 근로조건을 보장받지 못하는 “유사 단시간근로자”의 발생을

9) ILO는 “비교대상이 되는 통상근로자에 비하여 통상적인 근로시간이 짧은 자”, 독일은 “비교가능한 통상근로자에 비하여 통상적인 주간 근로시간이 짧은 근로자”, 일본은 “1주간의 소정근로시간이 동일한 사업장에 고용된 통상의 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의하고 있다. 이승욱 앞의 글 참조함.
 10) 경향신문, ‘치졸한 ‘점오 계약’ 종말 고하다’, 2014.01.11
 11) 배동산(2014), “15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법제도적 보호방안 - 학교비정규노동자 사례를 중심으로 -”, 민주노동 정책토론회 자료집, 2014. 5. 10., 10면

법률이 묵인하는 결과가 초래된다. 따라서 단시간근로자 여부를 판단하는 기준을 소정근로시간이 아닌 실근로시간으로 대체하는 입법이 필요하다. 만약 단시간근로자의 실근로시간이 통상 근로자의 소정근로시간과 같다면, 통상 근로자로 봐야 하며, 이때 실근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간을 합산하여 계산해야 한다.¹²⁾

특히, 소정근로시간에 포함되지 않은 업무의 준비, 정리시간이 있다면 이를 포함하여 초단시간근로 여부를 따져야 한다. 또한 근로기준법에서는 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다¹³⁾고 규정되어 있다. 휴게시간에 대한 상한이 정해져 있지 않다 보니 최근 휴게시간이라는 명목 하에 사업장에 체류해서 실질적으로 대기하도록 하는 경우가 빈발하고 있다는 점을 고려할 때 이에 대한 구분을 엄격하게 해야 하는 것은 물론이고, 이러한 시비로 인해 초단시간이나, 일반단시간이나 하는 노동자의 법적 신분이 달라지기 때문에 단지 소정근로시간만으로 초단시간을 구분하는 것은 현실적인 근로제공 양태와 괴리될 여지가 매우 많다. 초단시간 구분에 있어서 실근로시간을 기준으로 삼아야 하는 이유이다.

상시적으로 초과근로를 제공하는 근로자의 경우 처음부터 단시간근로자로 볼 수 있는 지도 의문이다. 소정근로시간을 풀타임근로자보다 적게 약정했다 하더라도 상시적으로 초과근로를 수행할 경우에는 당사자 사이에는 그 근로시간으로 소정근로시간을 변경하는 묵시적 합의가 있다고 보아야 한다. 따라서 구체적인 소정근로시간의 산정을 위해서는 일정 단위기간(예컨대 3개월)의 실근로시간을 주간으로 평균하여 실질적인 근로시간 수를 기준으로 삼아야 할 것이다.¹³⁾

나. 휴일 및 연차유급휴가, 퇴직급여 규정 배제

초단시간근로자에게 일부 근로조건이 배제되는 것에 대해 입법취지에서는 별 다른 설명을 하고 있지 않다. 그에 대한 해석을 살펴보면, 계산상의 번거로움에 비하여 소정근

12) 도재형(2014), '초단시간근로자의 법제도적 보호 방안', 민주노총 토론회 발제문, 31쪽.

13) 박지순(2014), '시간제노동자의 노동실태와 권리 보장을 위한 법. 제도 개선과제', 시간제 노동자 권리보장 입법추진 토론회 발제문, 2014. 11. 13., 27쪽.

로시간에 비례하는 보호를 할 의미가 적다고 설명하는 견해,¹⁴⁾ 근로시간이 매우 짧아 긴 시간 근로에 대한 보상의 성격을 갖는 휴일·휴가제도나, 공로보상적 성격을 갖는 퇴직금 제도를 적용할 필요성이 적기 때문이라고 설명하는 견해,¹⁵⁾ 「근로기준법」 규정들은 통상 근로자를 전제로 한 것이 많기 때문에 이를 초단시간근로자에게 그대로 적용할 때에는 사용자에게 가혹한 경우가 생길 수 있으므로, 사용자 측의 과도한 부담을 경감하기 위한 목적이라고 설명하는 견해¹⁶⁾ 등이 있다.

휴일, 연차휴가, 퇴직급여 등은 매우 중요한 근로조건 중의 하나이다. 이러한 근로기준법 상의 규정을 초단시간근로에 대해서는 적용하지 않을 정도로 초단시간근로와 일반단시간근로 사이에 질적인 차이가 존재하는가에 대해 의문을 가질 수밖에 없다. 상대적으로 근로시간이 짧다는 이유로 일반단시간에 비해 비례보호의 필요성이 적다는 것은 권리배제의 커다란 불이익에 비하면 명확한 이유라고 하기 어렵다. 계산상의 번거로움이나 보호효과의 미미함 등의 이유도 당사자의 입장을 무시한 자의적 해석이라 할 수 있다.

또한 현재의 법규정은 ‘소정’근로시간을 기준으로 삼아 휴일 및 연차유급휴가의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 초단시간근로자에게도 휴일 및 연차유급휴가의 필요성이 존재한다는 점, 초단시간근로자에 대해 휴식권이라는 가장 기본적인 핵심적인 근로조건을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점 등에 비추어 부당하다.¹⁷⁾ 퇴직금 관련해서도 초단시간근로에 대해 공로보상적 성격의 퇴직금을 적용할 필요성이 적다는 것은 누구의 시각인가? 초단시간근로라 하더라도 그에 걸맞는 공로가 있는 것이기에 퇴직금 지급 취지에 해당하는 것은 당연하다 할 것이다. 마땅히 시간의 길이에 비례한 공로보상이 주어져야 한다.

14) 임종률, 『노동법』 제11판, 박영사, 2013, 599면.

15) 하갑래, 『근로기준법』 제26판, (주)중앙경제, 2014, 859면.

16) 노동법실무연구회, 『근로기준법주해 II』, 박영사, 2010, 41면.

17) 도재형, 앞의 글, 33쪽.

다. 사회보험 배제

초단시간근로자의 경우 산업재해보상보험을 제외한 나머지 사회보험에서는 개별법에 서 적용을 배제하고 있다. 배제의 이유에 대해서 명확히 알 수는 없으나 앞서의 주휴일, 연차휴가, 퇴직급여에 대한 적용배제의 연장선에 있는 것으로 추정된다. 그러나 사업장 의 규모, 소득액 등 다른 요소를 고려하지 않고 근로시간의 길이만을 기준으로 사회보험 법의 적용 대상에서 배제하는 것이 바람직한지에 대해 검토할 필요가 있다. 근로시간이 짧은 것에 따른 계산상의 번거로움 등 행정적인 이유라면 더욱이나 부당한 권리배제가 될 수 있으므로 이에 대해 재고되어야 한다.

라. 기간제 사용 제한 규정 배제

기간제법 제4조 제1항 제6호 및 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호는 초단시간근로 자에 대하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있다. 법 규정에서는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령 령이 정하는 경우”에 초단시간을 포함시키고 있다. 여타의 기간제한 예외 규정을 보면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’, ‘휴직·과건 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우’ 등 사용기간이 객관적으로 정해져있는 경우에 대해 규정하고 있음을 알 수 있다. 하지만 초 단시간근로에 대해 기간제한 규정을 적용하지 않는 것은 어떠한 합리적인 사유에도 해당 되지 않는 것이다.

기간제법상의 이 조항에 대해 고용노동부는 다음과 같이 설명하고 있다. 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(이하 ‘초단시간근로자’이라 함)의 경우 인력 운영의 탄력성을 위해 통상 고용하기 때문에 2년을 초과하여 근무하였음을 이유로 무기 계약직으로 전환하는 것은 적절하지 않아 기간제한 예외에 포함시켰다는 것이다.¹⁸⁾ 반 면, 15시간 미만의 단시간근로에 대해 주요 노동법령(퇴직금, 연차휴가, 주휴일)과 사업 장 단위의 국민연금·건강보험 등이 적용되지 않는다는 점을 악용하여 쪼개기식 근로계

18) 고용노동부(2011), 「기간제법 업무매뉴얼」 2011년. 38쪽.

약을 체결하는 사례에 비추어 보면 인력운영의 탄력성을 위함이라는 전제는 무너진 것으로 보인다. 이러한 측면에서 사용기간 제한의 예외자로서 15시간 미만의 단시간근로는 재고해야 된다. 그리고 이 사건 근로자와 같이 같은 사용자 아래에서 같은 업무를 기간제 근로계약으로 근무형태만을 달리(15시간 미만 → 15시간 이상/그 역으로/또는 번갈아가면서 반복하는 경우)하여 장기간 수행하여 온 경우는 달리 판단해야 된다고 본다. 입법적으로 동일한 사용자 아래에서 동일하거나 유사한 업무를 수행하면서 근무형태만을 달리하거나 사용기간 제한의 예외자가 사용기간을 적용받게 된 경우에는 최초의 고용일로부터 사용기간을 산정하여 기간제한을 적용하는 것으로 개정하는 것도 고려할 문제이다.¹⁹⁾

마. 근로시간 비례 원칙 적용 범위

단시간근로 노동조건과 관련해서 근기법상의 근로시간 비례 원칙이 어느 범위까지 적용되어야 하는지에 대한 논란이 있다. 근로시간 비례 원칙이 단시간근로자에 대한 처우를 더욱 열악하게 만드는 면이 있고 이에 대한 보완이 필요하다는 의견이 있다.²⁰⁾

근로기준법에서는 단시간근로자의 근로조건에 대해 ‘같은 사업장의 같은 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율’에 따라 정하고 있다. 이를 근거로 시간제 일자리의 ‘노동시간 비례 대우’ 원칙을 당연시 하게 된다. 일면 합리적인 듯 보이는 근로시간에 비례한 보호 원칙은 다른 한편에서는 노동관계법을 관통하는 차별별 원칙을 무시하고 ‘합리적’ 차별을 위한 근거 규정으로 작용하기도 한다. ‘비례 보호 원칙’은 다른 표현으로는 ‘비례 차별 원칙’이 될 수 있고, 근로시간에 비례해서 ‘차별’하는 것을 정당화하는 원칙으로 작용할 수 있다.

근로시간에 비례해서 적용해야 할 노동조건이 있고, 근로시간의 길이와 무관하게 온전히 보장되어야 할 노동조건이 있는데, 모든 노동조건을 비례적 관점에서 접근하게 되면 오히려 차별을 강화하는 결과를 가져올 수 있다는 것이다. 시간에 비례한 임금, 휴가, 복

19) 강선희(2015), ‘노동판례리뷰’, 노동리뷰, 2015년 2월호, 한국노동연구원.

20) 남우근 외(2013), ‘압축노동 : 시간제 노동의 두 얼굴’, 전국여성노동조합 토론회 발제문. 2013. 12. 54~55쪽.

리후생 혜택 등 현실 적용을 위한 산술적 계산식에 근거하여 적용하겠다고 하나, 이들에 한 끼 식사비만 지급하거나, 아침 출근 교통비만 지급하고 퇴근 교통비는 제외하는 식으로 비례보호 원칙을 적용하는 사례 등은 노동자 삶의 질을 중심으로 한 접근이 아니다.

결과적으로 비례보호 원칙을 보다 명확히 할 필요가 있다. 근로시간의 길이에 비례해서 보장해야 할 부분은 근로대가성 임금으로 국한하고, 교통비, 식사비, 가족수당, 교육수당, 학자금지원, 명절 선물 등 후생복지적 차원에서 지급되는 생활보장성 임금은 비례보호 원칙에서 벗어나서 온전히 적용해야 한다. 이러한 방식은 역차별 논란을 불러올 수도 있지만 시간제 노동이 갖는 고용의 유동성에 대한 보상 차원에서 더 두터운 보호를 해주는 것을 원칙화할 필요가 있다.

상기의 주장은 임금을 교환적 임금과 생활보장적 임금으로 분리할 수 있다는 임금2분설에 기반한 것인데, 생활보장적 임금성을 부정한 대법원 전원합의체 판결(대판 1995.12.21. 선고 94다26721)로 인해 일단락 될 수 있지만, 판례는 근로의 제공이 없었을 경우 지급이 부정된다는 내용으로, 근로제공이 이뤄져 지급을 하여야 함에 있어 그 성질상 분할하는 것이 차별적 처우에 해당되는지 여부는 별개라는 주장이 가능하다.²¹⁾ 따라서 초단시간뿐만 아니라 단시간근로에 대한 근로조건 보장의 원칙으로 비례보호원칙을 적용하는 것은 보다 신중해야 하며, 근로시간 유연화의 극단적 형태라고 할 수 있는 초단시간근로에 대해 보다 두텁게 보호하는 차원에서 적용되어야 한다.

21) 홍창호, 앞의 글, 64-69쪽 참조.

초단시간근로자의 인권침해 실태



정홍준 (한국비정규노동센터 정책연구위원)

1. 면접조사 방법

본 연구의 면접조사방법은 기존문헌과 인터뷰를 통한 질문/응답의 방식을 취하였다. 면접조사의 대상자들은 초단시간노동자의 다수를 차지하는 노인, 여성, 대학생, 그리고 청년층이었으며 모두 초단시간노동에 종사하는 사람들만으로 국한하였다. 각각의 그룹에서는 초단시간노동이 많이 활용되고 있는 업종들을 선택하여 면접조사를 실시하였으며 면접조사의 일관성을 위해서 사전에 초단시간관련 공통적인 질문들을 선별하여 이를 바탕으로 인터뷰를 진행하였다. 각각의 면접조사는 최소 2시간 이상을 진행했으며 녹취를 하되, 녹취를 문서화하고 중요한 내용은 인용하였다.

<표 1> 인터뷰대상 직종

연번	분류	업종
1	노인	노인일자리
2	여성	돌봄교실
3		가사관리사
4	대학생	판매
5		커피숍
6	청년	편의점
7		음식점

2. 면접조사결과 요약

1) 빈번한 실정법위반 사례

편의점 초단시간의 경우 최저임금법 6조에 따른 최저임금액 이상을 지급받아야 하지만 일부 위반이 있었다. 현재 시급은 6,030원으로 2016년 최저임금액에 해당하지만, 입사 직후 교육시간과 1-2개월간의 수습기간 동안 최저임금에 미달한 임금이 지급되고 있는 것이다. 수습이란 근로계약 체결 후 근로자의 업무수행능력을 향상시키기 위한 훈련기간을 두는 것인데, 피면접자는 별도의 교육시간 동안 무급으로 교육을 받았음에도 별다른 이유 없이 정상적인 근로를 제공하면서 수습기간이라는 이유로 최저임금에 미달한 임금을 받았다. 따라서 최저임금법 위반의 소지가 있어 보인다. 근로기준법 제17조에 따라 서면으로 근로계약서를 작성한 후 근로자에게 교부해야 하지만, 서면 근로계약서만 작성하고 교부받지 못하는 경우도 많았다. 이러한 법위반은 음식점 초단시간도 비슷했다.

2) 만연한 인권침해

음식점업에 종사하는 청년 초단시간노동자의 경우 노동권 침해가 너무 일반화·만성화되어 있고, 자신의 권리를 사업주에게 요구할 경우 오히려 불이익을 입는 경우가 많으며, 피해를 국가기관에 신고하더라도 해결 및 처벌이 이루어지는 경우가 드물었다. 가사노동자도 비슷한 상황이어서 가사노동자들은 고객으로부터의 부당대우, 사회적인 편견에 노출되어 있으며 사회적 약자로서, 고객과의 관계에서 을로서 감정노동의 수준이 적지 않았다. 알선업체나 협동조합이 고객서비스를 중시하는 정책을 가지고 있기 때문에 업무에 대한 관리감독이 고객위주로 되어 있어 고객의 비위를 거슬리지 않기 위해 불필요한 감정노동이 많은 것으로 나타났다.

3) 일부 초단시간근로의 경우 노동자성 불인정

초단시간으로 일하는 가사노동자들은 노동자성을 인정받지 못해 사회보험에서 배제되어 있었으며 업무특성 상 노동과정에서 다치는 경우가 많았는데, 이는 본인이 모두 부담해야 하는 불이익을 받고 있었다. 따라서 일차적으로 가사노동자들에 대한 노동자성이

인정되어 근로기준법을 적용받는 것이 중요하지만 우선적으로 산재보험이라도 적용받을 수 있도록 보호할 필요가 있다. 노인 일자리사업도 비슷한 상황이었다. 현재 노인일자리 사업은 공익활동 사업과 시장형 사업으로 구분된다. 정부는 공익활동 사업의 자원봉사 성격을 강조하고 있지만 참여자들의 생각은 다르다. 생활비 마련을 위한 목적에서 참여하는 경우가 많다. 시장형 사업과 구분되지 않는 경우가 많다는 것이다. 그럼에도 불구하고 공공활동 참여자들은 노동자로 인정받지 못하고 있다. 근로계약서도 작성하지 않으며 어떠한 사회보험 혜택도 받지 못하고 있다. 근무 중 사고가 발생해도 산재보험 처리가 되지 않는다.

3. 대상별 노동권/인권침해 사례 요약

1) 노인 초단시간 노동자의

○ 저임금

- 임금은 월 20만원으로 고정되어 있다. 시급으로 환산하면 최저임금보다 높은 6,667원이다. 하지만 면담자들은 이러한 금액이 12년째 고정되어 있다. 이 금액으로는 예나 지금이나 최소한의 생계 유지가 불가능하며 물가 상승과 함께 그러한 생계 유지의 어려움은 시간이 갈수록 가중되고 있다. 그마저도 연중 근무기간이 9개월로 한정되어 매년 3개월의 소득 공백이 발생한다.

○ 사회보험 미적용

- 사회보험은 그 어느 것에도 가입되어 있지 않았다. 현행 법에서 공익활동 참여자의 사회보험 가입 의무를 부과하지 않기 때문이다. 다만, 보건복지부(2016)의 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내를 보면, 수행기관이 참여자의 사고 발생에 대비해 민간 상해보험을 의무적으로 가입해야 하며, 연 14만원의 부대경비를 활용해 보험료를 지급해야 한다고 규정하고 있다.¹⁾ 재해 발생 시에는 해당

1) 공익활동 부대경비에는 참여자 상해보험료 뿐 아니라 피복비, 회의비, 문화활동비, 팀장수당, 출장비, 참여자 유류비 보조, 기관차량 유류비 보조, 활동진행비, 홍보비, 비품구입비, 교육참가비, 전담인력 사회보험료(기관부담

지자체 공무원에게 즉시 알리고 업무시스템에 입력해야 하며, 보험금은 보험사의 절차에 따라 처리해야 한다고 규정하고 있다. 노인 공익활동사업 참여신청서에도 참여자들이 상해보험에 의무적으로 가입된다는 것을 알리는 문구가 있다. 하지만, 본 연구의 면담자들은 자신들의 상해보험 가입 여부 뿐 아니라 그러한 의무가입 규정이 있다는 사실 자체도 모르고 있었다.

- 면담자 A는 서비스 수혜자와의 전화 통화를 위해 사무실로 출근하던 중 교통사고를 당한 동료 참여자의 사례를 들려주었다. 사무실 출근 이유는 개인 전화를 이용할 경우 발생하는 비용 부담을 줄이기 위해서였다. 부상 관련 진단서를 제출했지만 아무런 지원을 받지 못했고 본인의 사비로 치료해야 했다고 했다. 근무도 중단할 수밖에 없었다. 이러한 사례는 업무상 재해 범위 규정 등의 문제로 인해 민간 상해보험을 이용한 치료비 지급조차 제대로 이루어지고 있지 못하다는 사실을 보여준다.

2) 여성초단시간 노동자의 노동권/인권침해

○ 임금의 불안정성 및 임금체불

- 면접대상인 돌봄교사의 근로계약은 1년으로 되어 있으며 한달에 58시간을 일하고 50만원을 받는 조건으로 일하고 있었다. 시간 당 약 8,000원 상당의 수준이었다. 그런데 매 달 동일한 날짜에 임금을 받는 것이 아니라 무조건 58시간이 되어야 임금을 받는다고 하였다. 따라서 월급이 매월 같은 날에 지급되는 것이 아니라 지난 번 월급을 받은 이후로 58시간이 되면 급여를 지급받는 방식이었다. 면접대상자는 이러한 불규칙한 급여로 인해 안정적인 생활을 하는데 불편함이 있다고 진술하였다.
- 원래 주당 14시간을 넘지 않도록 되어 있지만 방학 때는 사정이 달랐다. 방학에는 대부분의 정규직교사들은 나오지 않거나 나오더라도 일찍 퇴근을 하게 되므로 매일 8시 반에서 3시까지 근무를 한다고 했다. 이 경우 일일 근로시간이 6시간 30분으로 5일을 근무할 경우 주당 32.5시간을 근무하게 되어 사실은 2배 이

금), 공공요금 중 전화요금 등도 포함된다.

상을 일하는 것으로 나타났다. 그런데도 이러한 내용이 근로계약에 포함되어 있지 않으며 추가적인 급여도 지급받지 못하고 있었다. 학교측은 법에 따라 정당한 급여를 지급해야 했지만 면접대상자인 당사자와 협의하여 급여대신 추가로 일주일 정도의 휴가를 제공하는 것으로 나타났다.

○ 부적절한 업무지시 및 인격적 무시

- 면접에 참여한 돌봄교사는 인권침해사례가 있는지에 대한 질문에 대해 황당한 경험에 대해 진술하였는데, 교육청에 올려야 하는 교사들의 성적조작을 지시받은 것이었다. 예를 들어 학생들로부터 교사들의 만족도 조사를 하여 교육청에 보고해야 하는데 정규직 교사들의 성적차이가 너무 크면 곤란하니까, 설문지를 다시 출력하여 만족도조사를 돌봄교사에게 다시 하라는 것이었다. 그런데 나중에 알고 보니 성적조작도 문제였지만 교무부장이 자신을 골탕먹이려고 3~4차례 여러 번 같은 일을 시킨 것 같더라는 진술이었다.
- 돌봄교사들은 학교에서 없는 사람처럼 무시받고 있는 것에 대해 자존감에 상처를 받고 있었다. 면접조사에 참여한 초단시간 돌봄교사 역시 학교의 상황을 이해하고 노력하려는 태도가 많았으나 학교의 행정직원이나 정규직 교사들의 태도에 대해선 서운한 감정이 적지 않았다. 무엇보다도 일을 시킬 때 좌초지종을 설명해주어야 하는데 그런 예가 거의 없다고 진술하였다. 당연히 의견을 물어보는 일도 없었다. 오히려 직원들이나 선생님들은 학교의 편의대로 시키면 시키는대로 하는 사람이라는 인식을 가지고 있다고 진술하였고, 이 과정에서 마음의 상처를 받는 것으로 나타났다.

○ 휴게시간 미보장

- 가사관리사의 면접조사에 성동돌봄협동조합이 속해 있는 한국가사노동자협회의 규정에는 1시간 동안 일을 하면 10분 정도를 쉴 수 있도록 내부규정을 만들고, 이를 가사관리사 및 고객들에게 공지하는 시스템을 가지고 있었다. 이러한 규정이 만들어진 이유는 가사관리사들을 보호하기 위함인데, 대부분의 가사관리사들이 중고령자들이기 때문에 적절한 휴게시간을 갖지 않으면 과도하게 일을 하게

되고, 다치는 경우가 많기 때문이었다. 그러나 이러한 휴게시간의 규정은 온전히 지켜지지 않고 있었다.

○ 산재의 본인부담

- 가사관리사의 경우 산재처리가 안되고 있다. 일을 다치게 되더라도 산재보험을 적용받지 못하기 때문에 본인이 치료비의 100%를 부담해야 한다. 그런데 가사관리자들이 다치는 경우를 조사해 본 결과 다음의 이유들이 많았다. 첫째, 고객의 집에서 일을 할 때 처음 방문한 집은 집의 구조도 낯설고 물건이 어디에 있는지 몰라 움직이면서 일을 하다보면 위협을 감지하지 못하고 다치게 되는 경우이다. 둘째, 고객이 위험한 일을 요구하여 다치게 되는 경우인데, 예를 들면 무거운 물건을 옮겨달라고 요청을 받으면 거절할 수 없어 무리하게 힘을 쓰게 되고 결국 허리나 팔목을 다치는 경우이다. 기존연구에 따르면, 더 일을 하고 싶어도 일을 할 수 없는 가장 큰 이유가 ‘건강이 안 좋아서’ 로 응답할 정도로 가사관리사들의 노동강도는 높은 수준이다. 이와 관련 성동돌봄협동조합에서는 안전하게 오랫동안 일을 하기 위해서는 고객이 위험한 일을 시키지도 말고, 가사관리사가 위험한 하지도 말 것을 권장하고 있으나 현실에서는 가사관리사들이 고객의 요구들을 거부하기가 어려운 처지이기 때문에 여전히 힘들게 일하고 많이 다친다고 설명했다.

○ 불안정한 노동 및 인권침해

- 가사관리사들은 본인이 희망하지 않더라도 초단시간으로 일을 해야만 하는 상황이 적지 않다. 애초 근로계약서가 없기도 하지만 고객에 의해 모든 업무 일정이 결정되기 때문이다. 예를 들어 본인은 주당 40시간을 하고 싶다고 할지라도 고객의 요청이 없을 경우 초단시간노동을 해야만 한다. 또 고객에 의해 예약이 취소되는 사례가 빈번하기 때문에 대기하고 있다해도 일을 못하는 경우도 적지 않다.
- 가사관리사의 돌봄노동에 대한 사회적 이해수준이 낮고 가정 내 노동에 대한 사회적 편견도 심한 편이어서 많은 가사관리사들이 마음의 상처를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 물건을 도난당했다고 공연한 의심을 하는 경우도 적지 않은 것

으로 나타났다. 무조건 가사관리사들을 의심하는 분위기가 많다는 설명이었다. 이러한 배경에는 가사관리사를 노동자로 보지 않는 사회적 분위기 때문이며 가정이 어려워져 남의 집에서 일하는 사람 정도로만 인식하는 경우가 적지 않기 때문이기도 하다.

- 일부 남성 고객의 경우 처음부터 젊고 예쁜 가사관리사를 보내달라고 전화를 하는 경우가 있다고 보고하고 있다. 이러한 고객에 의한 성희롱 역시 가해자에 대한 적절한 처벌규정이 없기 때문으로 보인다. 본 사례인 성동돌봄협동조합의 경우만 보더라도 무리한 요구를 하거나 심지어 성희롱을 하는 고객에 대해서도 한번에 서비스를 종료하기가 어려운 것으로 나타났다. 물론 정도가 심하거나 반복적으로 성희롱을 일삼는 고객에 대해선 몇 번의 경고조치 이후 서비스를 종료하지만 대부분의 민간알선업체의 경우 별 다른 조치를 취하지 않을 가능성이 높아 보였다.

3) 청년 초단시간 노동자

○ 형식적인 근로계약 체결

- 근로계약은 묵시적으로 체결할 수 있지만 임금, 근로시간, 휴일과 휴가 등에 관한 사항은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부해야 한다. 이러한 근로계약서는 일을 시작하기에 앞서 근로조건에 대해 명시하는 기본적인 절차이다. 면접대상자는 근로계약서를 작성했지만, 교부받지 못해 휴게시간 등 구체적인 근로조건을 확인하지 못했다.

○ 임금체불(초과근로수당 미지급)

- 주 2일 근무 중 하루는 15시부터 22시, 하루는 8시부터 15시에 일을 하고 있다. 근로계약 상 근로시간 외 매번 10-20분 정도 초과근로를 하지만 이에 대한 수당은 지급되지 않는다. 피면접자가 과거에 종사했던 편의점에서는 시재를 맞추고 물류와 냉장고 등을 정리하느라 매번 50분씩 초과근로를 했지만 초과근로수당이 지급되지 않았다고 한다. 피면접자는 초과근로수당을 받아야 한다는 것을 알고

있지만 요구해도 받지 못할 것 같고 부당하게 해고될 것 같은 무력감이 들어 초과근로수당을 요구하지 않고 있다.

○ 전자감시

- 프랜차이즈에서 근무하는 청년의 경우 근로계약서 자체를 작성하지 않았기 때문에 언제든지 해고될 수 있는 위험에 노출되어 있었다. 실제로 작년과 올해 모두 오직 고용주의 필요에 의해 근무가 종료되었다. 면담자의 의사는 전혀 반영되지 않았고 아무런 사전 통보도 없었다. 작년에는 해고를 예상하지 못한 상황에서 해고되었다. 방학 중에 손님이 줄어 굳이 점심시간에 파트타임 근로자를 투입할 이유가 없다는 것이 해고 사유였다. 올해 역시 아무런 사전 통보 및 협의가 없었다. 하지만, 올해는 작년의 경험을 바탕으로 방학 중 해고될 것을 예상하고 있었다.
- 편의점 초단시간의 경우 근로시간 동안 주요 업무로는 시재 확인, 상품의 유통기한 확인, 냉장도 온도체크, 재고 확인 및 정리, 물건 진열, 물건 판매, 복권 판매, 청소, 쓰레기 처리 등이 있다. 이 중 유통기한을 확인하는 시간이 가장 오래 걸리고 편의점 특성 상 가장 중요한 업무라고 한다. 매장에는 CCTV가 여러 대 설치되어 있고, 사용자와 관리자(점장)는 CCTV를 통해 근로자를 감시·감독한다. 때문에 혼자 근무하고 있음에도 불구하고 수시로 전화와 문자 등으로 업무를 지시받는다. 특히 물건이 팔리면 즉각 진열대에 팔린 물건의 재고를 보충하라는 연락을 수시로 받고 있다.
- 1인 근무 특성 상 사용자를 대면하는 일이 많지 않지만, 편의점 내 설치된 CCTV를 통해 사용자와 관리자로부터 수시로 감시·감독 받는다. 그 과정에서 지나치게 피면접자의 행동을 통제하기도 했으나, 사용자의 업무지시 범위에 속하는 것으로, 그것을 언어폭력으로 단정하기는 어려웠다. 다만 과거 초단시간 일자리 경험에서 사용자로부터 영업개시일 전 영업을 강요한 위법적인 업무 지시, 당장 샌드위치 20개를 만들라는 업무 지시, 한꺼번에 여러 식재료를 해동하도록 해 전자레인지에서 불이 날 수도 있는 위험을 무릅써야 하는 업무 지시 등을 받았다. 이때 업무 수행이 불가능하다는 것을 알리면 소리를 지르며 해고 하겠다고 하는 등 부당하게 질책을 받고 언어폭력을 당했다. 또 걸레를 던지며 청소를 하라는 등

사용자의 비인간적인 대우를 시정할 것을 요구하자 해고되기도 했다.

○ 산업재해

- 초단시간 커피숍일자리에서 일한 면접자는 산업재해를 경험했다. 작업공간이 좁고 선반이 부실한 환경이었는데, 식재료를 끓이는 중에 선반에서 물건이 떨어져서 끓는 물에 의해 화상을 입었다. 화상을 입자마자 초기 응급치료를 했더라면 흉터를 최소화할 수 있었는데, 고객의 주문을 받고 음료를 제조하는 등 작업을 계속해야하기 때문에 산재 발생 시 자가 응급치료를 하거나 병원에 가지 못했다. 당일 작업을 자정에 마쳤기 때문에 병원에 가지 못했으나, 그 날 새벽에 통증을 참지 못하고 응급실에서 치료를 받았다. 치료 과정이 고통스러웠고, 치료 후에도 통증 때문에 불면증에 시달리는 등 상태가 심각했으나, 다음 날 정상 출근을 해야 했다. 피면접자는 심한 통증에도 불구하고 출근해야 하는 상황에 화가 나 산재보험으로 치료비와 요양비 등을 처리할 것을 사용자에게 요구했다. 그러자 사용자는 피면접자를 해고했고, 다툼 끝에 사용자는 6개월을 의무 복무하는 조건으로 복직과 산재 처리를 해주겠다고 약속을 했다. 당시 사용자는 피면접자를 포함하여 모든 근로자의 산재보험 등 사회보험에 가입하지 않았기 때문에, 보험료와 가산금 등 큰 비용이 지출될 것을 우려해 산재보험 처리를 꺼렸다고 한다. 한편 피면접자를 치료한 의사의 권유로 6개월 의무 복무 약속을 지키지 못하고 퇴사하게 되자, 사용자는 산재처리 대신 10만원을 주었다고 한다. 이에 피면접자는 모멸감을 느꼈고 노동조합의 도움으로 산재 신청을 해 승인을 받게 되었다.

“점장님이 노동법상 4-5시간을 일하면 30분의 휴식시간이 주어지고 휴식을 하면 급여에서 차감한다고 했습니다. 즉 4-5시간을 일하면 30분의 휴식시간을 가지는 대신에 2700원을 제 급여에서 빼는 것입니다. 하지만 별도의 휴식 시간이나 휴식공간이 있는 게 아니었고, 손님이 없을 때 눈치껏 알아서 30분 앉아서 쉬는 거였는데, 그렇게 급여에서 빼는 게 맞나요?”

“첫 오픈 날에 점장님과 일바생들이 모두 돌아키면서 포스를 담당했습니다. 그런데 그날 카드내역 뺄까 난 10만 원정도 되는 금액을 제 급여에서 모두 깎으셨습니다. 점장님이 실수 한 것일 수도 있고, 제가 한 실수가 확실한 금액만 급여에서 차감하셔야 하는데 모든 책임을 저에게 물으시더라고요.”

초단시간근로자의 실태 분석 : 설문조사 분석



▮ 조돈문 (한국비정규노동센터 대표)

1. 들어가며

- 통계청 기준에 따라 주당 36시간 미만 노동을 단시간 노동으로 규정하고, 단시간 노동은 두 유형으로 범주화했다. 주당 15시간 미만 노동을 ‘초단시간’으로 분류하고, 15시간 이상 노동을 ‘일반단시간’으로 명명했다.
- 초단시간 노동자들의 인구학적 속성을 보면 여성 79%, 평균연령 31.7세, 대학생 48.3%로 나타나서, 노동시장내 취약집단들의 비중이 높은 것으로 나타났다.
 - * 연령에 있어 노인과 중년 여성을 빼면 주로 청년층으로 구성되어 있고, 노동시장 인력의 연령분포에 비해 연령 양극화 정도가 심하며, 특히 중년 여성을 제외하면 연령 양극화 현상은 극명하게 드러났다.
 - * 성별 분포에서 여성의 비중이 대단히 높은 것은 남성들이 상대적으로 정규직 혹은 노동조건이 양호한 비정규직 일자리를 보다 많이 차지하고 남은 일자리들이 여성 취업 희망자들에게 돌아간 때문이다.
 - * 청년층 비율이 높은 가운데 대학 재학생 비율이 높은 것은 학업 수행을 위한 학비와 용돈을 벌기 위해 취업하지만 학업과 병행하기 위해 장시간 노동을 하기 어렵기 때문에 초단시간 근로를 선택한 것이다. 대학생들은 특정 업종들에 더욱더 밀집되어 분포하고 있으며 노동조건도 상대적으로 양호하여 이러한 업종들을 분리하여 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군으로 구분할 수 있다.

- 본 연구는 업종별 비교 분석을 위해 초단시간 업종들을 15개 업종으로 중분류한 다음 노인일자리 업종군, 여성취업자 업종군, 대학생알바 업종군, 청년알바 업종군 등 4개 업종군으로 대분류하여 사용했다.

2. 자료 설명과 업종군 분류: 4업종군의 노동시장 분절과 인구학적 특성

2.1. 자료 설명

- 한국비정규노동센터는 한국비정규노동단체네트워크 회원단체 등의 협조를 받아서 2016년 5월 24일부터 7월 12일까지 전국을 대상으로 설문지 2150부를 배포하여 응답율 69.6%로 1497부를 수거했다. 이 가운데 업종 분류가 가능하고 주당 노동시간 36시간 미만의 단시간 노동자로 확인된 1465사례만 선별하여 통계분석을 실시했다.
- 통계분석에 사용된 단시간 노동 유효사례 1465명은 15시간 이상 근로하는 일반단시간 노동자 620명과 15시간 미만 근로하는 초단시간 노동자 845명으로 구성되어 있으며, 각각 42.3%와 57.7%를 점한다. 초단시간 노동자는 15개 업종들에 분포되어 있으며, 대별하면 4대 업종군으로 분류되는데, 노인일자리 업종군은 1개 업종, 여성취업자 업종군은 4개 업종, 대학생알바 업종군은 4개 업종, 청년알바 업종군은 6개 업종으로 구성되어 있다. 유효사례 초단시간 노동자들의 구성을 보면, 노인일자리 업종군은 10.77%, 여성취업자 업종군은 21.66%, 대학생알바 업종군은 23.20%, 청년알바 업종군은 44.38%로 나타났다.

<표 1> 업종군별 초단시간 노동자 분포

OCCUP4		단시간노동		Total	초단시간구성
		.00 일반단시간	1.00 초단시간		
1.00 노인일자리	Count	15	91	106	10.77%
	% within occup4	14.2%	85.8%	100.0%	
2.00 여성취업	Count	125	183	308	21.66%
	% within occup4	40.6%	59.4%	100.0%	
3.00 대학생알바	Count	135	196	331	23.20%
	% within occup4	40.8%	59.2%	100.0%	
4.00 청년알바	Count	345	375	720	44.38%
	% within occup4	47.9%	52.1%	100.0%	
Total	Count	620	845	1465	100.0%
	% within occup4	42.3%	57.7%	100.0%	

3. 초단시간 노동의 선택과 고용계약 실태

3.1. 초단시간 노동의 차별성과 사용 정당성 문제

<표 2> 업종군별 초단시간 노동 직무의 차별성: 정규직 및 여타 비정규직과 유사한 업무

occup4	d19 동일업무 장시간 비정규직	d20 동일업무 정규직	동일업무 장시간비정규 혹은 정규직
1.00 노인일자리	.0220	.0114	.0220
2.00 여성취업	.6114	.2671	.6776
3.00 대학생 알바	.3990	.4021	.5867
4.00 청년 알바	.4412	.4262	.6373
초단시간 전체	.4214	.3436	.5680
사례수	833	809	845
일반단시간	.4519	.4089	.6371
사례수	613	604	620
전체 단시간노동	.4343	.3715	.5973
사례수	1446	1413	1465

○ 초단시간 노동자의 사업장에 동일한 업무를 수행하는 정규직 노동자가 있다는 응답은 34.4%.

* 동일업무를 수행하는 정규직 노동자의 존재 비율은 청년알바 업종군과 대학생알바 업종군의 경우 각각 42.6%와 40.1%로 높게 나타났다.

* 각 업종군 내에서는 동일업무를 수행하는 정규직 노동자의 존재 비율과 상대적 장시간 비정규직 존재 비율이 비슷하게 나타났는데, 여성취업자 업종군의 경우 상대적 장시간 비정규직 존재 비율이 61.1%로 대학생알바나 청년알바보다 훨씬 더 높게 나타났지만 정규직 존재 비율은 26.7%로 대학생알바나 청년알바보다 훨씬 더 낮게 나타났다. 이처럼 여성취업자 업종군에서 동일업무를 수행하는 상대적 장시간 노동 비정규직은 많은데 동일업무 수행 정규직 비율이 낮은 것은 성별 직무분리가 구조화되어 여성취업자 업종군은 비정규직 중심의 여성 직무 분절로 구조화되었음을 의미한다.

3.2. 초단시간 노동 선택 사유

<표 3> 업종군별 초단시간 노동 선택 이유

V45 시간제 선택 이유		초단시간 노동				Total	일반단 시간	전체 단시간	경활부가 초단시간 (2015.8)
		1.00 노인일 자리	2.00 여성 취업	3.00 대학생 알바	4.00 청년 알바				
1.00 근로조건만족	빈도	5	23	59	109	196	124	320	
	%	5.5%	12.9%	30.4%	29.2%	23.4%②	20.6%	22.3%	20.5%②
2.00 안정적 일자리	빈도	12	4	2	11	29	21	50	
	%	13.2%	2.2%	1.0%	2.9%	3.5%	3.5%	3.5%	1.0%
3.00 당장 수입 필요	빈도	60	24	67	121	272	213	485	
	%	65.9%	13.5%	34.5%	32.4%	32.5%①	35.4%	33.8%	34.3%①
4.00 선호분야 일자리 없음	빈도	11	15	2	10	38	20	58	
	%	12.1%	8.4%	1.0%	2.7%	4.5%⑥	3.3%	4.0%	6.3%⑤
5.00 전공·경력 맞는 일자리 없음	빈도	1	4	2	1	8	9	17	
	%	1.1%	2.2%	1.0%	.3%	1.0%	1.5%	1.2%	0.7%

V45 시간제 선택 이유		초단시간 노동				Total	일반단 시간	전체 단시간	경찰부가 초단시간 (2015.8)
		1.00 노인일 자리	2.00 여성 취업	3.00 대학생 알바	4.00 청년 알바				
6.00 다음 직장 이동 목적	빈도	0	10	2	5	17	7	24	
	%	0.0%	5.6%	1.0%	1.3%	2.0%	1.2%	1.7%	0.8%
7.00 육아·가사 병행 위해	빈도	0	55	5	5	65	26	91	
	%	0.0%	30.9%	2.6%	1.3%	7.8%④	4.3%	6.3%	11.0%④
8.00 학업·취업준비 등과 병행 위해	빈도	0	8	30	52	90	61	151	
	%	0.0%	4.5%	15.5%	13.9%	10.8%③	10.1%	10.5%	18.9%③
9.00 노력한 만큼 수입 얻음	빈도	0	2	6	19	27	32	59	
	%	0.0%	1.1%	3.1%	5.1%	3.2%	5.3%	4.1%	1.7%
10.00 근무시간 신축 조절	빈도	2	16	12	25	55	61	116	
	%	2.2%	9.0%	6.2%	6.7%	6.6%⑤	10.1%	8.1%	4.2%⑥
11.00 기타	빈도	0	17	7	15	39	26	65	
	%	0.0%	9.6%	3.6%	4.0%	4.7%	4.3%	4.5%	0.7%
합계	빈도	91	178	194	373	836	601	1437	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

○ 초단시간 노동자들의 시간제 근로 선택 이유는 당장 수입 필요성 32.5%, 근로조건 만족 23.4%, 학업·취업준비 병행 10.8%, 육아·가사 병행 7.8%, 근무시간의 신축적 조절 6.6% 순서로 나타났다(표 35). 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군은 당장 수입 필요성과 근로조건 만족이 각각 32-35%와 29-31%로 압도적으로 높았는데, 전체 초단시간의 시간제 선택 이유는 대학생알바와 청년알바 업종군의 분포를 반영하고 있다.

○ 초단시간 노동자들의 시간제 노동 선택 사유는 본 조사 결과와 경찰부가조사 결과가 거의 동일한 분포를 보여주었다.

* 본조사 결과와 경찰부가조사 결과는 시간제 선택 사유에 있어 당장 수입 필요성이 1순위, 근로조건 만족이 2순위, 학업·취업준비 병행 3순위, 육아·가사 병행 4

순위까지 똑 같게 나타났다.

4. 초단시간 노동자의 노동조건: 노동시간과 임금

4.1. 초단시간 업종간 노동조건 차이: 노동시간과 임금

<표 4> 업종군별 시간당 임금수준 및 최저임금 위반 정도

occup4	V43 월임금 만원	V10 주당노동시간 (시간)	hourwage 시간당 임금수준(원)	최저임금 위반
1.00 노인일자리	20.0330	8.9341	5687	.0440
2.00 여성취업	50.9030	11.1434	14274	.0383
3.00 대학생 알바	36.4744	9.5306	13901	.0867
4.00 청년 알바	35.4973	10.2613	9775	.1707
전체	37.2616	10.1399	11240	.1089
사례수	769	845	769	845
일반단시간	57.6704	20.7234	6957	.1274
사례수	561	620	561	620
전체 단시간노동	45.8702	14.6189	7844	.1167
사례수	1330	1465	1330	1465
경찰부가 초단시간(2015.8)	32.9만원			
시간당 최저임금(2015)			6030원	6030원

○ 시간당 임금 수준은 2016년 4월 수령한 임금을 4주 간의 총 노동시간으로 나눈 값이다.

* 시간당 임금 수준은 여성취업자 업종군과 대학생알바 업종군이 가장 높고, 노인 일자리가 가장 낮으며, 청년알바 업종군은 그 중간에 위치하는데 초단시간 노동자 전체 평균에 조금 못미치는 수준이다(<표 43>).

* 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군을 비교하면, 청년알바 업종군의 시간당 임금은 대학생알바 업종군 임금의 70%에 불과하다. 따라서 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군보다 노동시간은 주당 0.73시간 길지만 시간당 임금수준이 낮아

서 월 임금 총액도 1만원 정도 적다.

- 최저임금 위반 여부에 대한 질문에서 초단시간 노동자의 11%가 위반 행위를 보고 했다. 업종군들 가운데 최저임금 위반 비율이 가장 높은 업종군은 청년알바 업종군으로서 17.1%로서 대학생알바 업종군 위반율 8.7%의 두 배에 달하는 높은 수치다. 이처럼 청년알바 업종군의 초단시간 노동자들이 최저임금 위반 사실을 인지하고 있지만, 현재의 일자리를 당장의 수입을 위한 일시적 방편으로 보는 한편 권리의식을 결여하고 법질서와 법집행 기구들을 불신하는 탓으로 법적 보호를 체념하는 것으로 해석된다.

5. 맺음말

1> 초단시간 노동의 취약집단 중심 저임금 평형

- 초단시간 노동에는 노인, 여성, 청년·대학생 등 노동시장 취약집단들이 밀집분포 되어 있다. 노동시장 취약집단은 취업에 어려움을 겪으면서도 당장 소득이 필요한 데, 사용업체는 저렴하게 사용할 수 있는 노동력을 찾고 있어, 양자의 이해관계가 상응하며 호혜관계가 수립되었다. 이렇게 노동시장의 취약집단들을 중심으로 초단시간 노동시장의 저임금 평형(low wage equilibrium)이 형성된 것이다.
- 서비스산업 팽창과 일자리 양극화(job polarization)는 세계적 추세를 이루고 있는데, 이러한 추세 속에서 초단시간 노동은 저임금 서비스산업 일자리 팽창 추세의 중요한 한 축을 구성하고 있다. 따라서 서비스산업의 팽창 추세 속에서 일자리 양극화의 하위 축을 구성하는 초단시간 노동은 꾸준히 확대될 것으로 전망된다.

2> 초단시간 업종들의 노동시장 취약집단별 분절화

- 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단별로 분리되어 분절화되고 있다. 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군의 경우 노동시장 분절화 정도가 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 비해 더 많이 진전되었다.

노인일자리 업종은 노인 구직자 집단을 위해 정책적으로 설계되었는데, 노인 구직자들이 노동시장내 경쟁력이 취약하여 노인빈곤 등 노인문제를 스스로 개선할 수 있는 능력을 갖추지 못했기 때문에 정부가 노인문제 해결 차원에서 정책적으로 접근한 결과물이다. 한편 여성취업자 업종들은 돌봄노동 중심으로 형성되고 있는데, 이미 성별 업종분리가 상당정도 진전되어 여성 비정규직 업종의 노동시장 분절로 구조화되고 있다.

나머지 업종들도 여성 비중이 높지만 상대적으로 젊은 연령대의 초단시간 노동자들이 집중되어 있다. 이들 가운데 특정 업종들을 중심으로 구인업체들의 대학생 선호 현상과 대학생들의 업종 선택 경향성이 서로 상응하며 대학생알바 업종들이 분리되면서 분절화가 진행되고 있다.

3> 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군

- 노인일자리 업종의 초단시간 노동자들은 62%가 본인이 가구수입을 담당하고 있는데, 거의 모두 현재의 초단시간 노인일자리 한 곳에서만 일하고 있다. 따라서 1인 가구의 경우에도 월 20만원 수입으로 생계를 영위하기 어렵다는 점에서 노인빈곤 문제의 심각성을 잘 보여준다. 이들 노인일자리 업종의 초단시간 노동자들이 자체적으로 다른 추가적 수입원이나 대안을 확보하기 어렵기 때문에 노인일자리 업종의 초단시간 노동만으로는 경제적 빈곤상태를 벗어나기 어렵다.
- 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 일시적인 수입 취득 방편이 아니라 현재의 일자리에서 자신의 경력과 전망을 모색하는 정상적인 취업으로서 여타 초단시간 업종군들과는 달리 현재의 일자리에 대한 심리적 결합도가 매우 높다. 따라서

여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들이 전체 초단시간 업종군들 가운데 가장 높은 기대수준과 의식수준을 보이게 된다. 그 결과 이들은 현재 일자리의 노동조건 개선에 대한 강한 의지를 지니고 있기 때문에, 직무불만족 수준과 함께 노동조합 가입 의향 등 친노조성향도 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

하지만 현재 초단시간 여성취업자 업종들은 성별·고용형태별 직무분리가 많이 진전되어 여성 비정규직 업종들의 분절로 구조화되어 있다.

4> 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 분리 및 분절화 진행

- 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들은 노동조건도 열악하고 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린 정도도 심각하다. 하지만 이 업종 초단시간 노동자들은 학업 종료 이후 혹은 생애경로 상에서 업종 전환 및 정규직 취업 등을 통한 일자리의 수직 이동 의향이 강하기 때문에 현재 일자리에 대한 심리적 결합도가 약하다. 따라서 현재 일자리의 문제점에 대한 개선 의지가 박약하기 때문에 여성취업자 업종군 노동자들과는 대조적으로 현재 직무와 업종의 노동조건 개선에 대해 관심이 별로 없다. 그 결과, 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 노동조건은 개선되지 않고, 열악한 노동조건에 초단시간 일자리들이 관련 업종들을 중심으로 재생산될 수 있게 한다.
- 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군 사이 초단시간 노동자들의 연령 차이는 별로 없지만 학력 수준 차이는 커서 대학 재학생 비율에서 19% 포인트나 차이가 난다. 대학생알바 업종들은 청년알바 업종들에 비해 노동조건이 더 양호하여 모든 젊은 구직자들이 선호하는 업종들이지만 사용업체들이 일반 청소년에 비해 대학생을 더 선호하여 대학생 구직자와 구인업체 사이에 호혜 관계가 형성된 것이다.

대학생알바 업종들의 경우 사용업체가 대학생을 선호하는 것은 교육관련 서비스 업종 처럼 직무 수행을 위한 대학재학 이상의 자격요건이 요구되거나, 서비스업의 감정노동을 위해 여대생 채용을 선호하기 때문이다. 따라서 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의

대학재학생 비율 차이는 남자 대학생보다 여자 대학생 비율에서 두드러지게 나타나는데, 이는 커피숍과 판매업처럼 분위기와 정서도 상품화된 결과라 할 수 있다. 이처럼 대학생 알바 업종들은 사용업체가 특정 사유로 인해 대학생 채용을 선호하기 때문에 청년알바 업종들에 비해 더 나은 노동조건을 제공하는 것이다. 그 결과, 저임금 일자리들과 최저임금 위반 등 노동기본권 유린 일자리들이 청년알바 업종군에 집중되어 있다.

- 청년알바 업종군이 대학생알바 업종군에 비해 노동조건이 더 열악하다는 사실은 시간당 임금 격차에서 잘 확인될 수 있다. 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간에 포함된 야간·휴일 근로시간도 길지만 시간당 임금수준은 대학생알바 초단시간 노동의 70% 수준에 불과하다. 그 결과 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간이 더 많아도 월 임금 수준은 더 낮다.
- 시간당 임금 수준이 낮을 뿐만 아니라, 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 최저임금 위반 비율이 두 배 정도에 달할 뿐만 아니라, 근로계약서 미집필, 연장근로시간 대비 연장근로수당 미지급 비율도 높다. 이처럼 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 임금 등 노동조건이 열악할 뿐만 아니라 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린의 피해가 더 큰 것으로 나타나고 있는데, 이는 위법행위인 동시에 학력수준에 따른 차별 처우로 해석될 수 있다.

5> 초단시간 노동자의 법적 차별 정당성 결여 문제

- 초단시간 근로는 동일 사업장에 동일 직무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 초단시간 일자리가 직무자체의 특성으로 인해 15시간 미만 노동의 초단시간으로 설정된 것이 아니라 장시간 수행할 정규직 직무였는데 정규직을 채용해야 할 직무의 노동시간을 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 것임을 의미한다.
- 정규직뿐만 아니라 더 긴 시간 동안 동일 직무를 수행하는 비정규직도 많은 것으로

보고되고 있다. 이는 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들과 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들은 업무도 거의 동일하고 법적 차별을 제외하면 노동 조건에도 별 차이가 없다는 사실에서도 확인된다.

- 사용업체측 정규직 일자리의 쪼개기 인센티브는 초단시간 노동에 대한 합법화된 차별제도에 있는 것으로 해석된다. 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도가 정규직 일자리를 없애고 초단시간 노동을 악용하는 관행을 확대 재생산하고 있는 것이다. 그런 점에서 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도는 정당화될 수 없으며, 차별처우 법규정은 폐지되어야 할 것으로 판단된다.

6> 법규정 위반과 부당한 관행 문제

- 초단시간 노동자는 기존 법·제도에 의해 합법적으로 보장된 보호 장치들의 혜택도 제대로 받지 못하고 있다. 산재보험 가입, 근로계약서 작성, 초과근로 수당 지급, 최저임금제 등은 초단시간 노동자들도 보호하도록 법제화되었지만 실제 위반 사례들이 많은 것으로 나타났다. 예컨대, 초단시간 노동자들의 산재보험 가입률은 23.9%에 불과한데, 그나마도 사고 발생시 산재보험으로 처리되는 비율은 7.3%에 불과하여 초단시간 노동자들의 93%는 산재보험제의 보호를 받지 못하고 있는 것이다.

법규 위반은 공적부문에 비해 사적부문에서 더 심각하며, 법규 위반 외에도 관행화된 부당한 처우와 노동조건 문제도 있다. 예컨대 초단시간 노동자들의 경우 하루 18분 과외노동을 하고 있고, 여성취업자 업종군의 경우 하루 과외 노동시간이 30분에 달하는 것으로 나타났다.

- 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우도 주휴수당과 연차 유급휴가 혜택도 받지 못하는 비율이 70-80%에 달하고 있다. 한편 부수적 업무나 계약서 초과 노동시간 등의 경우 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들보다 경미하게나마 부당한 경험의 빈도가 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 노동시간이 길기 때문

에 부당한 경험을 하게 될 가능성이 높아지기 때문이다. 이처럼 법규정 위반과 부당한 관행의 피해는 초단시간 노동자들에 한정되지 않고 일반단시간 노동자들을 포함한 전체 단시간 노동자들에 보편화된 현상이며, 제대로 법적보호를 받지 못하는 비정규직 노동자 전반의 문제점이라 할 수 있다.

7> 경제활동부가조사의 대학 재학생 제외

- 취업하고 있는 대학 재학생들의 상당부분은 경제활동부가조사에서 학생으로 분류되어 비취업자로 배제하고 있다. 본 조사에서 대학생알바 업종군 초단시간 노동자들의 77%와 청년알바 업종군 초단시간 노동자들의 58%가 대학 재학생으로 나타났다.
- 이처럼 경제활동부가조사에서 상당수 대학 재학생들을 조사대상에서 제외함으로써 초단시간 노동자들의 실태 파악과 관련하여 몇 가지 심각한 문제점들이 발생하고 있다.

첫째, 노동시장 내 초단시간 노동자의 규모를 과소추산함으로써 단시간 노동자 규모와 전체 비정규직 규모까지 과소추산하게 하여 비정규직 문제의 심각성을 은폐하는 결과를 가져올 수 있다. 대학 재학생뿐만 아니라 대졸자로 분류된 초단시간 노동자들의 상당수도 대학원 재학생으로 경제활동부가조사 대상에서 배제되었는데, 이들까지 포함하면 초단시간 노동자 규모의 과소추산과 그로 인한 전체 비정규직 규모의 과소추산 정도는 훨씬 더 심각한 수준에 달할 것으로 판단된다.

둘째, 대학 재학생들은 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 밀집되어 있는데, 이 두 업종군들은 각종 근로기준법 규정과 최저임금제의 위반을 포함하여 열악한 노동조건을 지니고 있다. 따라서 대학 재학생들의 조사 배제는 초단시간 노동자의 열악한 노동조건에 대한 심각성을 희석화하는 결과를 가져올 수 있다.

셋째, 경제활동부가조사가 초단시간 노동자들의 절반 정도를 점하는 대학 재학생들을

배제함으로써 초단시간 노동자 문제 해결을 위한 바람직한 정책대안을 수립하기 어렵게 한다. 예컨대, 시간제 선택 이유를 보면, 경제활동부가조사 결과에 비해 본 조사연구 결과에서는 학업·취업 병행 사유의 비율이 높게 나타났는데, 이러한 경제활동부가조사의 초단시간 노동자 실태 파악 오류는 정책 수립에 중대한 하자를 초래할 수 있다.

8> 표본의 대표성 문제

- 본 조사연구는 경제활동부가조사와 마찬가지로 표본의 대표성 문제로부터 자유롭지 못하고 있다. 전체 초단시간 노동자들을 포함하는 표집틀을 확보하는 것이 불가능하여 본 조사연구는 확률표집 방법을 실시하지 못하고 유의표집 방법을 중심으로 하는 비확률표집방법을 실시함으로써 초단시간 노동자들 가운데 노동조합 조합원들이 과대표집되는 결과를 가져왔다.

이처럼 표집방법에서 경제활동부가조사가 대학 재학생을 과소표집한 반면, 본 조사연구는 노동조합원들을 과대표집했다. 이처럼 두 조사 모두 비확률표집방법을 실시함으로써 표본의 대표성을 주장하기 어렵게 되었고, 그래서 분석결과를 일반화하는데 신중함이 요구된다.

첫째, 경제활동부가조사와 본 조사연구는 확률표집방법을 실시하지 않았지만 그로 인한 측정오차와 표본 대표성의 문제는 그렇게 심각한 수준이 아닌 것으로 판단된다. 초단시간 노동자 실태 파악을 위해 중요한 설문들 가운데 대학 재학생 비율과 노조조직원 비율로부터 자유로운 항목이 시간제 노동 선택 사유인데, 경제활동부가조사가 학업 병행 사유를 과소추산하기는 했지만 핵심적 선택 사유들의 우선순위가 거의 동일하게 나왔다. 물론, 표본의 대표성 문제가 심각한 수준은 아니라 하더라도 대학재학생 비율과 노조원 비율의 영향을 받을 수 있는 항목들의 분석에서는 신중함이 요구된다.

둘째, 경제활동부가조사는 노동조건이 상대적으로 열악한 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건이 실제보다 더 양호한 것으로 보이게 하는데, 본 조사

연구 역시 초단시간 노동자들 가운데 상대적으로 노동조건이 양호한 부분인 노동조합원들을 과대표집함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 실제보다 더 나은 것으로 보이게 하는 문제점을 지니고 있다. 두 조사 결과를 비교하면, 월평균 임금, 4대 사회보험 적용률, 연장근로수당 지급 비율, 퇴직금 적용 비율 등 근로기준법 등 노동관계법 준수 정도에서 본 조사연구에서 확인된 노동조건이 보다 더 양호한 것으로 나타났다. 따라서 실제 초단시간 노동자들의 노동과정 상 각종 위법행위와 노동조건의 열악함은 본 조사연구에서 확인된 것보다 훨씬더 심각할 수 있는데, 초단시간 노동자 관련 정책대안 수립 과정에서 이 점은 신중하게 고려되어야 한다.

초단시간 노동의 실태와 정책 대안



▮ 조돈문 (한국비정규노동센터 대표)

1. 초단시간 노동의 실태

초단시간 노동자들의 실태 분석을 통해 다음과 같은 사실들을 확인할 수 있었다.

첫째, 주당 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들에 대해 사회보험, 노동복지, 고용안정성 등에서 차별처우할 수 있도록 법제화되어 있다.

초단시간 노동자들은 4대 사회보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 경우 의무 가입이 아니라 임의 가입 대상으로 분류되어 산재보험을 제외한 사회보험의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 초단시간 노동자들은 근로기준법 상의 유급주휴일/주휴수당과 연차유급휴가/연차수당의 적용 대상에서 제외되고, 1년 이상을 근무하더라도 근로자퇴직급여보장법에 규정된 퇴직금의 수혜 대상에서 제외된다. 또한 2년을 초과하여 근무하더라도 기간제법에 따른 무기계약직 전환 대상에서 제외된다.

둘째, 초단시간 노동자 규모는 꾸준한 증가 추세를 보여 왔는데, 이러한 증가 추세는 향후에도 지속될 것으로 전망된다.

전체 단시간 노동자는 물론 초단시간 노동자 규모도 꾸준히 증가해 왔는데, 이러한 초단시간 노동자 규모 증가 추세는 여성 초단시간 노동자 규모 증가 추세가 주도해 왔다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 여성화와 여성 비정규직의 초단시간화가 동시에 진행되었다고 할 수 있다. 서비스산업의 팽창 추세 속에서 여성 중심의 초단시간 노동자들이

함께 확대되면서 일자리 양극화의 하위축을 견지할 것으로 전망된다.

셋째, 열악한 노동조건의 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단들이 집중 분포되어 저임금 평형을 이루고 있다.

비정규직 일자리들 가운데서도 다양한 합법적 차별처우로 인해 초단시간 일자리들은 열악한 노동조건을 벗어나기 어렵다는 점에서, 구직자들이 육아·가사 혹은 학업·취업준비와의 병행 등 특별한 사정이 없는 한 구직자들이 우선적으로 기피하고 싶은 대상이 된다. 따라서 초단시간 일자리들은 당장 수입이 필요하지만 보다 나은 일자리를 구하기 어려운 오인, 여성, 대학생, 청년 등 노동시장 취약집단들에게 돌아가게 된다. 그 결과, 사용자들은 합법적 차별처우에 기초한 저임금 등 열악한 노동조건의 일자리들을 이러한 노동시장 취약집단들로 채울 수 있게 되어, 저임금 평형이 재생산되는 것이다.

넷째, 한국의 초단시간 일자리들은 좋은 시간제가 아니라 나쁜 시간제라 할 수 있다.

한국의 초단시간 일자리들은 네덜란드와 스웨덴 등 유럽의 조정시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 보호 속에서 자발적으로 선택되는 좋은 일자리가 아니다. 그보다는 영미형 자유시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 배제 속에서 시장에 의해 노동시장 취약집단들에게 강제되는 열악한 노동조건의 나쁜 일자리들이다. 그런 점에서 단시간 일자리 확대를 통해 고용률을 높이려던 이명박정부의 ‘반듯한 시간제 근로’ 정책이나 박근혜정부의 ‘양질의 시간선택제 일자리’ 정책은 모두 좋은 시간제 일자리 만들기에 실패했다고 할 수 있다.

2. 초단시간 노동의 문제점과 정책대안

1> 상시적 업무 정규직 일자리의 쪼개기 현상: 초단시간 노동 차별처우제의 폐지 필요성

○ 초단시간 일자리는 초단시간으로 수행되어야 할 직무의 특성을 지닌 것이 아니라

정규직이 담당해야 할 상시적 업무를 사용자의 편의에 따라 자의적으로 다수의 초단시간 일자리로 쪼개 결과물이다.

- * 설문조사 결과 초단시간 노동자들과 동일 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율은 34.4%로 나타났다. 노인일자리에는 노인들을 위해 한시적으로 설계된 일자리이며 여성취업 업종군은 정규직 일자리들과 직무분리된 비정규직 일자리이기 때문에 동일 업무 수행 정규직 비율이 매우 낮지만, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 각각 40.2%와 42.6%로 높게 나타났다.
- * 심층면접 조사연구에서는 정규직 일자리 쪼개기가 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되고 있음을 확인할 수 있었다. 청년알바의 편의점 업종과 대학생알바의 커피전문점 업종의 초단시간 노동자들은 해당 매장들이 매일 16-24시간 수행되는 직무를 복수의 초단시간 일자리들로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 교대로 투입하고 있다고 증언했다. 주 7일 16-24시간 개점하는 사업장은 1인 근무체제를 유지한다고 하더라도 최소 3-4인의 정규직 노동자를 고용해야 하지만, 3인 근무체제를 유지하는 경우에도 정규직 노동자는 2-3인 정도 고용하고 나머지는 복수의 초단시간 일자리들로 나누어 다수의 초단시간 노동자들을 채용함으로써, 정규직 1인과 2인의 초단시간 노동자가 함께 근무하거나, 정규직 없이 3인의 초단시간 노동자들만 근무하는 시간대도 운영하는 것으로 나타났다. 이처럼 초단시간 일자리들은 주로 정규직이 수행해야 할 상시적 업무를 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 관행이 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되어 있음을 알 수 있다.
- * 이처럼 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개어 다수의 초단시간 노동자를 고용하는 관행은 일상화되어 있는데, 특히 경제위기 등 경기 후퇴기에 더 집중적으로 발생하는 것으로 거시지표 분석 결과 확인되었다. 초단시간 노동자가 17.5%와 37.3%로 급증했던 2004년과 2006년의 경우 전일제 노동자의 증가율은 2.2%와 2.1%로서 두 해 모두 전년 대비 30% 증가율이 하락한 것이다. 한편, 전세계적 금융위기가 발발했던 2008년과 이듬해의 전일제 근로자 증가율은 각각 1.3%와 1.2%로서 2007년의 3.3%에 비해 큰 폭으로 하락한 것이다. 반면, 초단시간 노동자는 2009년 15.0%, 2010년 24.5%, 2011년 17.2%로 크게 증가했다.¹⁾ 이러한 초

단시간 노동자 규모 변화와 정규직 일자리 규모 변화 사이의 부(-)의 상관관계는 초단시간 일자리가 전일제의 정규직 일자리를 교체하는 현실을 보여주는 것이며, 특히 경제위기 하에서 그 경향성이 크게 증폭되는 것임을 확인해 준다.

- 사용업체들이 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 사용하는 것은 초단시간 노동을 사용하는 인센티브가 있기 때문인데, 그 핵심에 합법화된 초단시간 노동의 차별처우가 있다.

* 사용업체가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 사용할 경우 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험 등 사회보험 가입 의무를 면제받고, 근로기준법상의 유급휴가와 연차유급휴가를 주지 않아도 되고 1년 이상 근속해도 퇴직급여를 지급하지 않아도 되도록 법제화 되어 있다. 이러한 인건비 절감 효과 외에도 기간제 노동자를 2년 이상 고용하더라도 무기계약직으로 전환하는 고용의무 조항의 적용을 받지 않음으로써 채용과 해고를 통한 노동력 활용의 유연성을 극대화하는 인센티브도 추가된다.

- 이러한 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력활용 유연성을 확보하기 위해 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하고 작업 준비와 정리 시간을 무급으로 강제하거나 초과근로를 수행하도록 하는 사례들이 발생하고 있다. 또한 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하기 위해 점오 계약을 체결하는 등의 폐해도 만연하고 있다.

- 초단시간 노동자에 대한 차별처우를 허용하는 법제도는 정규직이 담당할 상시적 업무를 복수의 초단시간 일자리로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 고용하는 인센티브로 작동하고 있지만, 정부는 고용률 증대를 위해 이러한 폐해를 방관하고 있다. 이처럼 초단시간 노동자 차별처우 법제도는 정규직의 좋은 일자리를 비정규직의 나쁜 일자리로 전환하여 초단시간 노동자들을 양산하고 재생산하는 메커니즘으로 작동하고 있다는 점에서 초단시간 노동자 차별처우를 허용하는 법제도는 폐

1) 이러한 연도별 초단시간 노동자와 전일제 노동자 규모 변화의 분석에 대해서는 본 연구의 제2장 분석을 참조할 것.

지하는 것이 바람직하다. 이러한 초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법제화는 법규정들의 제·개정 과정의 입법 자료들에서도 논리적 근거가 명료하게 제시되지 않고 있고, 선행연구들²⁾도 비판적 입장을 개진하고 있다.

- * 개별 차별처우 내용들을 봐도 초단시간 노동자의 차별처우를 정당화하기 어렵다. 사회보험은 시민들을 사회적 위험으로부터 보호하기 위한 목적으로 설립된 장치로서 그 보호 대상을 취업자에 한정하지 않고 사회적 보호의 필요성을 기준으로 전체 사회 구성원들로 확대하는 것이 세계적 추세다. 이처럼 강화되는 사회보험의 보편성 원칙에 비추어 보면, 4대 사회보험 가운데 고용보험, 국민연금, 국민건강보험에서 초단시간 노동자들을 적용 대상에서 배제하는 것은 사회적 보호가 가장 절실한 노동시장 취약집단을 배제함으로써 사회보험제의 수립 취지 자체를 부정하는 것이다.
- * 연차휴가제, 퇴직급여제도와 기간제 사용기간 제한제의 초단시간 노동자 배제는 초단시간 노동은 한시적으로 단시간 노동하는 일자리로서 장기간의 고용계약을 필요로 하지 않는 단기적 일자리라는 전제에 기초해 있다. 본 조사연구에서 초단시간 노동자들의 58.2%는 현재의 직장에서 더 많은 시간을 노동할 의향이 있음을 밝혔고, 현재의 고용계약기간이 1년 미만인 비율은 32.7%에 불과하고 계약기간 종료후 통상 재계약된다는 비율이 33.1%에 달하여 초단시간 노동자들 가운데 동일 직무를 1년 이상 수행하는 경우가 상당정도에 이르고 있음을 확인할 수 있었다. 한편, 유급주휴제의 적용 대상에서 초단시간 노동자를 배제하는 것은 유급주휴가 주 단위의 노동에 대한 보상이라는 점을 고려하면 초단시간 노동자의 비례보호 원칙에도 위배되는 것이다.
- * 따라서 초단시간 노동자 차별처우 제도는 개별 차별처우 조항들도 그 자체로 정당화되기 어려울 뿐만 아니라 차별처우 제도가 나쁜 일자리의 초단시간 노동을 확산하는 메커니즘으로 작동한다는 점에서 폐지하는 것이 타당하다.

2) 김근주(2015), 이승욱(2012), 강성태(2000) 등을 참조할 것.

2> 법규 위반과 부당 처우 관행: 징벌적 제재와 공적 지원 서비스 필요성.

- 본 연구의 설문조사와 심층면접 조사에서 사용업체들은 초단시간 노동자들을 사용함에 있어 법적으로 허용된 차별처우를 실행하고 있을 뿐만 아니라 법적으로 보장된 동등처우 규정들도 다반사로 위반하고 있는 것으로 확인되었다.

<ul style="list-style-type: none"> * 근로계약서 작성·교부 없음 * 산재보험 가입율, 작업장 사고의 산업재해 처리율 낮음 * 최저임금 위반 * 연장근로와 야간근로에 대한 50% 할증 임금 지급 없음 * 임금체불 * 과외의 작업 준비·정리 시간을 근무시간에 포함하지 않음 * 초과 근로 강요 및 일방적 근무 시간 변경 * 4시간 노동 30분 휴게시간 보장 없음 * 고객을 위한 과도한 친절 요구, 복장이나 외모에 대한 과도한 통제 등 부당한 지시 통제
--

- 법규 위반과 부당한 처우가 만연하지만 제어되지 않는 이유는 다양하다.
 - * 300인 이상 일정 규모 이상의 사업체들은 단시간노동을 별로 사용하지 않는 가운데 초단시간 노동자들은 주로 영세업체들에서 사용되고 있어, 감독하기 쉽지 않다.
 - * 대규모 사업체의 경우도 편의점, 커피숍처럼 실제 초단시간 노동자들이 근무하는 사업장에서는 한 명 혹은 소수의 노동자들만이 고립되어 노동하는 경우가 많아서 근로기준법 등 노동관계법에 대한 충분한 지식이 없는 경우 법규 위반과 차별 처우를 확인하기 어렵고, 문제점을 발견하더라도 집단적으로 문제를 제기하기 어렵다.
 - * 초단시간 노동자들은 정규직은 물론 여타 고용형태의 비정규직 노동자들보다 노조 조직율이 낮고, 사업장에 노동조합 자체가 없는 비율이 매우 높기 때문에 문제점을 지적하고 법규 위반과 부당한 처우에 저항할 주체가 형성되지 않은 경우가 많다.
- 이러한 만연한 법규 위반과 부당한 처우를 근절하기 위해서는 강력한 조치들이 도입·집행되어야 한다.

- * 초단시간 노동자들은 노동시장의 취약한 지위로 다른 일자리 대안이 없어 저항하기보다 적응하는 경향이 크고, 그 결과 사용업체가 이러한 노동시장 취약집단이 밀집된 초단시간 업종의 특성을 악용함으로써 부당한 상황이 지속되고 있다. 비정규직 사용 자체가 유연성 허용에 따라 자본에 주어진 혜택이며 합법적 차별처우가 허용되고 있음에도, 추가적으로 법규 위반과 부당한 처우를 감행함으로써 이중·삼중의 부당한 편익을 취하는 것이므로 징벌적 제재가 요구된다.
- * 초단시간 노동자는 동일 사업장 내 비교대상 찾기 어렵고 노동관계법의 보호 규정들에 대한 지식·정보를 결여하는 등의 사유들로 인해 단시간 노동자 차별처우 금지 조항은 실효성을 발휘하기 어렵다. 따라서 동일 사업장내에서 비교대상을 찾기 어려우면 동일 업종·산업으로 확대하여 찾을 수 있도록 하고, 차별처우 금지 원칙을 동등처우 원칙으로 전환하여 입증의 책임을 사용자 측에 부과하도록 하는 한편, 차별처우 시정 혹은 동등처우 회복의 신청권을 본인 외에 해당 사업장 혹은 업종·산업 수준의 노동조합에도 부여하도록 하는 것이 타당하다.
- * 초단시간 노동자들이 노동관계법들에 대한 지식이나 권리의식을 결여할 뿐만 아니라 조직율이 낮아서 고용주의 보복에 대한 우려로 문제제기조차 하기 쉽지 않다는 현실을 고려하여, 초단시간 노동자들이 채용될 때 고용계약서를 서면으로 작성하여 교부하도록 하되, 고용계약서에는 노동자의 권리 및 사용자 준수 서약서도 작성하여 각자 보관하는 것을 의무화할 필요가 있다. 사용자 준수 서약서에는 산재보험 가입 및 작업중 사고를 포함한 직무 수행 관련 사고에 대한 산재보험 처리, 최저임금제 준수, 보상 없는 과외 근로 금지, 초과근로 사전 합의 및 할증 보상, 법정 휴게시간 준수 등의 항목들을 포함해야 한다.
- * 사용업체가 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력 활용의 유연성이라는 실익을 누리고 있으므로 산재보험료 포함 4대 사회보험료는 사용자가 부담하도록 하고, 산재보험뿐만 아니라 여타 사회보험들도 임의 보험에서 의무적용제로 전환해야 한다. 두루누리사업의 경우 10인 미만 사업장의 140만원 이하 임금 수령 노동자의 경우 정부가 보험료의 최대 60%까지 지원하고 있다는 점을 고려하면, 고용보험 등 4대 사회보험 의무적용제의 전제 위에서, 사용업체가 정부 지원금을 활용하여 사회보험료의 전액을 부담하도록 해야 한다. 공적부문 사용자들

은 물론 편의점, 커피숍, 대형마트, 각종 프랜차이즈 등 초단시간 노동자들을 고용한 사적부문의 사용업체들도 충분한 지불능력을 지니고 있다.

- * 비정규직 노동자들의 임금 수준이 정규직 임금의 절반에도 못미칠 뿐만 아니라 정규직-비정규직 임금격차는 여전히 확대일로에 있는데, 초단시간 노동자들은 비정규직의 다양한 고용형태들 가운데 임금수준이 가장 낮다. 초단시간 노동자들의 상당 부분은 가게 수입을 전담하고 있거나 보다 많은 노동시간을 일하고 싶지만 그러한 일자리를 구하지 못했거나 일·가정 병행 등의 사정으로 인해 초단시간 직무를 선택했다. 그런 점에서 생활임금 관점에서 초단시간 노동자들의 낮은 임금 수준을 고려하면 초단시간 노동자들의 경우 시간당 임금을 최저임금의 2배 이상으로 설정할 필요성도 있다.
- * 15간 이하 초단시간 노동자의 차별처우 규정들을 폐지하지 않는 경우, 초단시간 노동자의 노동시간 기준은 소정근로시간이 아니라 작업의 준비·정리 등 과외 노동시간을 포함한 실근로시간으로 하고, 초과 근로는 주당 총 노동시간 15시간을 초과하지 않는 수준에서 허용하되 초과근로에 대해서는 할증율 2배 이상을 적용하도록 한다.
- * 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자를 포함한 비정규직 노동자들의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의 조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하며 법률 지원 서비스도 제공할 수 있는 공적기구들을 수립·운영할 필요가 있다.

3> 근로시간비례원칙의 차별 악화 가능성: 생활보장성 임금의 동등 지급.

- 근로기준법 제18조는 단시간 노동자의 근로조건을 동종 업무에 종사하는 “통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다”는 시간비례보호원칙을 채택하고 있다. 이러한 시간비례보호원칙은 초단시간 노동자들을 보호하지 않고 차별처우를 보장함으로써 열악한 노동조건을 개선할 수 있도록 하는 측면이 있다.
- 초단시간 노동자는 합법적 차별처우 법규정, 짧은 근로시간, 낮은 노조조직률 등으

로 인해 열악한 노동조건에 처해있는데, 초단시간 노동자들에 대해서는 우호적 배려가 필요한 실정이다.

* 초단시간 노동자는 산재보험 제외한 사회보험들, 유급주휴, 유급연차휴가, 퇴직급여 등의 혜택에서 배제되는 등 불이익을 받고 있다. 하지만 초단시간 노동자들을 일반단시간 노동자들과 비교해도 생산현장의 담당 업무, 노동과정과 노동조건이 거의 동일하다는 점에서 초단시간 노동자들이 받는 합법화된 차별처우의 불이익을 물적 보상으로 상쇄할 필요성이 있다.

* 초단시간 노동자는 음식점 업종 등에서 보듯이 점심식사와 저녁식사 시간 등 업무량이 많은 피크타임에 한정하여 집중적으로 사용되어 압축적 노동을 강요받고 있기 때문에 노동강도가 상대적으로 더 높다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 차별처우 규정들이 폐지되더라도 초단시간 노동자들의 압축적 노동에 대한 별도의 추가적 보상이 요구된다.

○ 초단시간 노동자들에 대해 우호적 배려가 필요함에도, 시간비례원칙으로 초단시간 노동자들에 대한 불이익이 가중될 수 있다.

* 출근·퇴근 등 직무를 수행하기 위해 소요되는 이동 시간, 출근 준비 및 퇴근 후 일상 복귀에 소요되는 시간은 근로시간의 장단과 무관하게 동등한 정도의 시간이 소요되고, 식사시간도 근로시간과 비례하지 않고 일정한 시간이 필요하다. 그런 점에서 초단시간 노동자들의 경우 시간비례원칙의 적용이 타당성을 지닌 부분도 있지만 정당화될 수 없는 부분도 있다.

○ 법원 판례³⁾도 노동시간에 비례하여 지급하는 교환적 임금과 노동시간과 비례하지 않고 노무 제공 여부에 따라 지급하는 보장적 임금을 구분하고 있어 시간비례원칙의 적용 범위를 제한하고 생활보장성 임금은 동등하게 지급할 필요성을 지적하고 있다. 또한, 현재 초단시간 노동자들이 일반단시간 노동자들보다 시간당 임금이 절반 이상 더 높은 것은 시간비례원칙의 부당성을 사용자 측도 인정하고 있음을 의

3) 본 연구 제3장의 서울행정법원 판례(서울행법 2012구합30080 선고 2013-04-05)에 대한 소개·분석을 참조할 것.

미한다. 뿐만 아니라 근로기준법이 해고 제한, 생리휴가, 산전후휴가 등 노동자 보호 조항들을 근로시간과 무관하게 적용하도록 규정한 것은 임금을 구성하는 요소들도 근로시간비례원칙을 적용하지 않고 온전하게 보장하는 부분이 있을 수 있음을 인정한 것이다.

* 교통비, 식사비, 보육 지원과 가족수당, 학자금 지원과 교육수당, 명절선물 등 생활보장성 임금 항목들은 시간비례원칙을 적용하지 말고, 근로시간과 무관하게 초단시간 노동자들에게도 여타 고용형태의 노동자들과 일률적으로 동등하게 지급해야 한다.⁴⁾

* 근로대가성 교환적 임금은 비례원칙을 적용하되, 소정노동시간이 아니라 실노동시간을 기준으로 산정하여 지급해야 한다. 초단시간 노동자들의 경우 업무의 준비와 정리 등에 소요된 과외의 노동시간에 대해 정당한 물질적 보상을 받지 못하고 있기 때문에 소정노동시간 기준을 실노동시간 기준으로 교체할 필요성은 더욱 더 절실하다. 실노동시간을 측정하기 어려운 경우 임금 수준으로 산정하는 방식도 고려할 수 있는데, 이 경우 외국 사례들처럼 동종 산업의 평균임금을 사용할 수 있다.

4> 노인일자리 업종: 노동자성 인정과 노동법적 보호

○ 한국은 OECD 회원국들 가운데 65세 이상 노인고용율이 30.6%로 OECD 회원국들 가운데 아이슬란드에 이어 2위인 반면, 노인빈곤율도 45.1%로 회원국들 가운데 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 모순적 현실은 정부의 노인일자리사업에서 비롯되고 있다.

* 노인일자리사업의 일자리 규모는 2016년 사업의 경우 전체 38만 7천개인데, 노인사회활동 지원 사업이 30만 2천개, 수익형 노인일자리사업이 8만 5천개이다. 이 가운데 노인사회활동지원사업이 30만 2천개 일자리로 전체 노인일자리사업 규모의 78%를 점하고 있고, 월 30시간 근로에 20만원을 지급하고 있다.

4) 초단시간 노동자의 생활보장성 임금에 대한 근로시간 비례원칙 적용의 문제점과 대안에 대해서는 남우근 외 (2013)과 본 연구의 제3장을 참조할 것.

- 본 연구는 설문조사와 심층면접조사를 통해 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자를 분석했는데, 이들은 주당 15시간 미만 근로시간의 초단시간 노동자로서 절대다수가 다른 일자리 없이 현재의 일자리로 본인이 가구수입을 전담하고 있는 것으로 나타났다. 월 20만원은 생계비에 턱없이 부족하다는 점에서 노인일자리 업종 참여자들이 낮은 임금 수준에 대해 강한 불만을 토로하는 것은 자연스런 귀결이다.
 - * 사회활동지원형 노인일자리사업은 2004년 처음 실시된 이래 지금까지 총지급 액수는 월 20만원으로 고정되어 있는 반면, 참여자들의 근로시간은 2004년 월 48시간에서 지속적으로 감소하여 현재 30시간에 머물고 있다. 이러한 근로시간 감축은 법정 최저임금이 같은 기간 2004년 2510원에서 2016년 현재 6030원으로 꾸준히 상승하여 최저임금 위반 여부가 논란이 되었기때문으로 해석되고 있다.⁵⁾
 - * 본 연구의 설문조사에서 노인일자리 업종 초단시간 노동자들은 월 35시간 노동에 20만원의 임금을 받고 있어 시간당 임금은 5714원으로 2016년 법정 최저임금 6030원에 미달하는 것으로 나타났다.

- 정부는 공익활동과 재능나눔활동으로 구성된 노인사회활동 지원 사업의 업무들을 자원봉사 개념으로 규정하면서 최저임금제는 물론 근로기준법 등 각종 노동관계법의 보호 대상에서 배제될 수 있게 했다. 정부가 한편으로는 노인일자리사업을 고용을 제고를 위해 활용하면서,⁶⁾ 이처럼 노인일자리사업 참여자들을 근로자로 인정하지 않음으로써 노동법 적용을 회피하고 인건비를 절감하려는 이율배반적 행위는 정당화되기 어렵다.

- 노인 빈곤 문제를 포함한 노인 문제를 해결하기 위해 복지 수당 지급보다 노인 취업을 우선시하는 것은 EU나 OECD 등과 같은 입장으로서 올바른 정책방향으로 설

5) 이러한 최저임금 위반 논란을 회피하기 위해 정부는 사업 명칭도 노인사회활동지원 사업으로 변경하고 물적보상도 급여라는 표현 대신에 사회활동 지원금이란 용어를 사용하는 것으로 의심받고 있다. 고현종 등 노년유니온 등 관련단체 활동가들의 인터뷰를 참조했음.

6) 정부가 재능나눔활동 등 노인일자리사업을 직접일자리사업으로 추진하며 고용율을 제고하기 위한 정책수단으로 활용하는 방식에 대해서는 고용노동부(2015), “2015년도 재정지원 일자리사업: 중앙부처-자치단체 합동지침”, 행정자치부(2016), “지역공동체일자리사업 종합지침”를 참조할 것.

정된 것이다.

- * 하지만 노인일자리 업종의 저임금 초단시간 노동은 노인빈곤 문제에 대한 해결책이 되지 못하기 때문에, 근로빈곤(working poor)이 아니라 취업을 통한 경제적 자립을 가능하게 하기 위한 정책개선이 요구되고 있다.
- * 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자의 지급수준을 인상하지 않는다면, 시간당 임금 5714원은 2017년 법정 최저임금 6470원의 88.3%에 불과하여, 동 사업 참여자의 근로자 여부와 최저임금제 적용 여부 논란과 무관하게 사회적 비판을 피하기 어렵다.

○ 현재 시행되고 있는 노인일자리 사업의 사회활동지원 사업 내용은 노노케어, 취약계층지원, 공공시설 봉사, 경륜전수활동과 각종 재능나눔활동 등 다양한 방식으로 노인들이 자신들의 경험과 재능을 활용하여 사회적으로 기여할 수 있는 방식들을 포함하고 있다. 이러한 노인일자리 사업이 참여자들의 최저생계비 확보와 시민들의 삶의 질 향상으로 나아가게 하기 위해서는 사업의 정책적 성격과 추진 방식의 변화가 요구된다.

- * 노인일자리사업이 노인빈곤 문제를 해결하기 위해서는 최저임금 미만의 초단시간 일자리가 아니라 사업 참여를 통해 최저생계비를 확보할 수 있는 수준으로 노동시간과 총급여 액수를 증대해야 한다. 또한 노인일자리사업 참여자의 경우 총소득이 일정 수준에 달할 때까지는 기초생활수당을 공제하지 않음으로써 생계비 확보 지원은 물론 근로의욕을 고취하고 서비스의 질을 제고할 수 있도록 해야 한다.
- * 사회활동지원형 노인일자리사업 참여를 시장형 일자리사업과 마찬가지로 정당한 근로로 인정하고 최저임금제는 물론 근로기준법 등 노동관계법들의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다. 현재 근로자성을 인정하는 시장형 노인일자리사업과 근로자성을 부정하는 사회활동지원형 노인일자리사업의 차별화 기준은 시장에서 이윤을 창출하는 수익형 사업에 편입되었는가 여부이다. 하지만, 근로기준법과 노조법의 근로자 개념도 수익형 사업 편입 여부가 아니라 물적 보상 위한 노무제공 여부이며, 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자들도 생계를 위해 노무를 제공하고 그 대가로 받는 수입으로 생활한다는 점에서 탈상품화된 공익형 사회적 서

비스를 제공하고 수입을 얻어 생활하는 공무원이나 비영리법인 근로자들과 다르지 않다. 따라서 사회활동지원형 노인일자리사업 참여자들의 노동자성을 인정하되, 산재보험제 및 최저임금제 적용은 즉각 실시되어야 할 것이다.

5> 여성취업자 업종: 돌봄노동에 대한 정당한 평가와 보상

○ 여성취업자 업종군의 초단시간노동자들은 노동조건 열악함에도 현재의 업종에서 자신의 경력을 개발하고자 하며, 현재 일자리에 대한 심리적 결합도도 높고 불만 수준도 높다. 따라서 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 현재 일자리의 노동조건 개선 의지가 강하고 노동조합 활동에 우호적이며 노동조합 가입 의향도 여타 초단시간 업종군들에 비해 월등히 더 높게 나타나고 있다.

○ 여성취업자 업종군의 초단시간 일자리들은 성별 직무분리 구조화로 남성 중심 정규직 일자리 업종군들로부터 분리되어 비정규직 업종 직무로 고착화되어 있어, 정규직 전환 가능성은 실질적으로 차단되어 있고 정규직과의 차별처우도 입증하기 어렵기 때문에 현재 법제화되어 있는 각종 차별처우 금지와 동등처우 원칙들이 실효성을 발휘하지 못하게 된다.

* 이러한 초단시간 노동자들의 여성취업자업종에 대해 제도화된 성별 직무분리 현상은 돌봄노동의 사회적 중요성에 대한 과소평가의 사회적 인식을 반영하고 있다. 따라서 돌봄노동 초단시간 노동자들 중심으로 구성된 여성취업자 업종군에는 저숙련, 저임금, 비정규직의 평형(equilibrium)이 형성되어 있는데, 저숙련이란 부정적인 사회적 평가의 산물이라 할 수 있다.

* 돌봄노동에 대한 사회적 저평가는 가정내 돌봄서비스뿐만 아니라 사회적 돌봄서비스에도 적용되고 있는데, 이처럼 가정 안팎의 돌봄노동이 제대로 평가·보상받지 못한 결과, 초단시간 여성 노동자들의 임금 등 노동조건은 열악한 수준을 벗어나지 못하게 되고 서비스 수혜자인 일반 시민들의 삶의 질까지 위협받게 된다.

- 돌봄노동 가운데 가정내 돌봄서비스의 경우 사회적 저평가 현상이 더욱 심각하게 발견되고 있는데, 이는 노동관계법들의 적용 범위 규정들에서도 확인되고 있다. 근로기준법 제11조, 최저임금법 제3조, 기간제법 제3조, 남녀고용평등법 시행령 제2조 등 노동관계법들은 가사사용인 즉 가사관리자를 법 적용 대상에서 제외하고 있다.
- 이처럼 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 성별 직종분리와 돌봄노동의 사회적 저평가라는 이중 차별의 피해를 받고 있는데, 이러한 성별에 기초한 차별처우는 정당화될 수 없다. 이러한 돌봄서비스 제공 노동에 대한 평가·보상을 정상화하는 것은 돌봄노동 자체에 대한 정당한 보상일뿐만 아니라 시민들의 삶의 질을 향상하는 결과도 가져온다.
 - * 첫째, 상시적 업무의 직접고용 정규직 전환 원칙을 적용하여 상시적으로 수행되는 돌봄서비스 제공 노동 등의 직무들은 정규직 일자리로 전환해야 한다.
 - * 둘째, 가사관리자 등 가내 돌봄서비스 제공자들에 대해서는 노동자성을 인정하고 노동관계법들로 보호해야 한다. 가사관리자가 수행하는 업무는 요양보호사의 업무와 대동소이한데, 요양보호사가 노동관계법의 보호를 받고 있다는 점에서 가사관리자에게도 노동관계법을 적용하는 것이 형평성의 원칙에 부합한다.

6> 청년-대학생알바 업종군 노동자들:

- 열악한 노동조건의 초단시간 노동자 업종들 가운데서도 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 경우 노동법규 위반과 부당한 처우 현상이 매우 심각한 것으로 나타났다. 특히 편의점과 주유소 등 청년알바 업종들의 경우 총근로시간과 야간·주말 근로시간도 많은데 시간당 임금 수준은 낮고, 근로계약서 작성·교부나 최저임금제 등 법규 위반율은 높은 것으로 확인되었다.
- 이처럼 열악한 노동조건의 저임금 평형이 형성되고 법규 위반과 부당한 처우와 함께 재생산되도록 하는 메커니즘들이 작동하고 있다.
 - * 정부의 법집행 의지 결여와 법규정에 의한 차별처우 합법화가 저임금 평형을 형

성하는 기초를 제공함으로써 사용자들이 초단시간 노동을 남용하고 초단시간 노동자들은 열악한 노동조건과 각종 불법·부당 처우의 희생자가 되고 있다.

- * 노동시장 취약집단들이 초단시간 업종들에 밀집되어 있는데, 이들은 노동시장 경쟁력과 고섭력이 취약하여 기피 대상인 초단시간 일자리들을 회피하지 못하고 열악한 노동조건인 초단시간 일자리들을 선택하게 된 만큼 현재의 일자리에 대한 대안 부재로 인해 열악한 조건에 순응하고 있는 것이다.
- * 열악한 노동조건뿐만 아니라 각종 불법행위와 부당한 처우가 만연한 청년알바·대학생알바 업종들의 경우 이러한 평형 상태가 재생산되는 메커니즘은 청년알바·대학생알바 초단시간 노동자들의 노동기본권 관련 지식 혹은 권리의식을 결여하고, 학업완료 혹은 취업준비 후 일자리 이동을 계획하고 있기 때문에 현재 수행하는 일자리의 열악한 노동조건을 개선할 인센티브가 적다.

○ 청년알바 업종들과 대학생알바 업종들의 노동조건 개선을 위해서는 다양한 정책 대안들이 고려될 수 있다.

- * 첫째, 정부 철저한 근로감독과 엄정한 법집행이 요구된다.
- * 둘째, 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자를 포함한 비정규직 노동자들의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의 조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하며 법률 지원 서비스도 제공할 수 있는 공적기구들을 수립·운영할 필요가 있다. 특히 법규 위반과 부당한 처우가 만연한 청년알바 업종들과 대학생알바 업종들의 초단시간 노동자들의 경우 그 필요성이 절실하다.
- * 셋째, 초단시간 노동자들 스스로 사용자측에 의한 법규위반 및 부당한 처우를 감시·감독하도록 함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 개선하고 사용업체들의 근기법 등 노동관계법 준수 수준을 제고하는 동시에 노동자로서 자신들의 권리의식을 보강하고 동료들에게 권리의식을 확산할 수 있도록 할 수 있다. 서울노동권익센터와 안산비정규직노동자지원센터가 수행하는 알바지킴이 사업 등 다양한 관련 활동들은 좋은 예로서 보다더 강화될 필요가 있으며, 이러한 정책적 개입 사례들의 적극적 벤치마킹과 전국적 확산이 요구된다.

- * 넷째, 청소년과 대학생들의 대다수는 노동시장의 구직 활동과 생산현장의 노동을 현재 혹은 향후 하게 되며, 그러한 일자리들은 노동관계법의 보호와 사용업체에 의한 법규 준수가 온전히 보장되기 어려운 비정규직 일자리라는 점에서 노동법 교육을 받을 기회가 주어져야 한다. 이러한 교육기회는 고등학교나 대학교의 정규 교과과정의 일환으로 실시하는 것이 바람직하다.
- * 다섯째, 현재의 초단시간 일자리들은 청년과 대학생들의 숙련형성, 지식축적, 창의성개발에 도움이 되지 않기 때문에 청년알바·대학생알바 초단시간 노동자들에게 한시적 용돈 벌이 수단 정도로 치부되고 있는데, 청년·대학생의 미래 전망에 긍정적으로 기여할 수 있는 일자리들의 개발이 요구된다. 특히 대학생들의 경우 학업 병행을 위한 배려가 필요하여, 전공 관련 사회적 서비스를 제공하는 사회적 일자리들을 개발하여 대학생들이 전문지식을 투입하며 자신들의 전문 역량을 강화하고 미래 전망을 설계하는데 활용하는 한편 시민들의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있게 하는 것이 좋다. 그런 점에서 지자체들의 실험을 참조할 필요가 있는데, 서울시 뉴딜일자리 사업은 좋은 예가 될 수 있다.⁷⁾ 서울시 뉴딜일자리 사업의 경우 공공업무와 문화예술 부문을 확대하되, 특히 교육 분야를 강화하여 저소득층 가정·주거지역을 중심으로 유아 보육과 아동 교육 서비스, 초중등학교의 방과후 학습 및 생활지도 서비스, 지역사회 어르신 독서 모임, 교양 토론, 여가활동 지원 서비스 등을 제공하도록 할 수 있다.

7) 서울시(2016), “보도자료: 서울시, 청년뉴딜일자리 지난해보다 2.4배 확대”(2016.1.21)을 참조할 것.

I 초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과발표

토론

교수)

토론 1. 이시정 (공공운수노조 부분부장)

토론 2. 이주희 (이대 사회학과 교수)

토론 3. 강성태 (한양대 법학전문대학원

토론 4. 이수호 (청년유니온 기획팀장)

토론 5. 이진보 (수안보총기 신원대 대표)



다른 곳도 아닌 학교에서 초단시간 노동이 판친다



■ 이시정 (공공운수노조 교육공무직본부 부분부장)

1. 학교 현장의 초단시간 노동자 현황

□ 학교회계직원 직종별 근무형태 현황(2016년 교육부)

직종명	상시전일		방학중비근무		시간제		합 계
	인원수	비율	인원수	비율	인원수	비율	
교무보조	13,677	70.2%	3,596	18.5%	2,205	11.3%	19,478
과학보조	1,778	41.8%	2,447	57.5%	28	0.7%	4,253
전산보조	350	23.2%	1,155	76.7%	1	0.1%	1,506
사서(보조)	2,621	58.7%	1,440	32.2%	405	9.1%	4,466
사무(행정)보조	8,185	92.2%	173	1.9%	524	5.9%	8,882
시설관리직	2,485	62.6%	223	5.6%	1,259	31.7%	3,967
돌봄전담사	3,561	29.5%	351	2.9%	8,146	67.6%	12,058
통학차량보조	168	7.5%	522	23.2%	1,560	69.3%	2,250
특수교육보조	1,051	11.8%	7,622	85.5%	238	2.7%	8,911
영양사	5,015	96.4%	151	2.9%	38	0.7%	5,204
조리사	689	8.5%	7,400	91.4%	9	0.1%	8,098
조리원	3,235	6.8%	43,079	90.3%	1,400	2.9%	47,714
배식보조	50	1.0%	65	1.4%	4,696	97.6%	4,811
교육복지사	1,620	98.5%	24	1.5%	1	0.1%	1,645
전문상담사	3,495	86.1%	520	12.8%	44	1.1%	4,059
기 타	2,609	67.4%	632	16.3%	630	16.3%	3,871
합 계	50,589	35.8%	69,400	49.2%	21,184	15.0%	141,173

□ 학교회계직원 무기계약 전환 제외자 현황

연도	합계	무기계약 전환 대상자				1년 미만자	무기계약 전환제외자
		소계	무기계약 전환자	무기계약 미전환자	무기계약 전환비율		
2015	141,965	115,340	112,309	3,031	97.4%	8,974	17,651
2016	141,173	117,848	116,226	1,622	98.6%	6,966	16,359

□ 무기계약전환 제외자 현황(2016)

직종명	합 계			
	무기	기간	제외	계
교무보조	16,968	940	1,570	19,478
과학보조	3,912	251	90	4,253
전산보조	1,443	59	4	1,506
사서(보조)	3,919	251	296	4,466
사무(행정)보조	7,491	673	718	8,882
시설관리직	1,115	501	2,351	3,967
돌봄전담사	9,185	486	2,387	12,058
통학차량보조	1,013	176	1,061	2,250
특수교육보조	8,132	519	260	8,911
영양사	4,695	449	60	5,204
조리사	7,823	203	72	8,098
조리원	44,331	2,524	859	47,714
배식보조	411	303	4,097	4,811
교육복지사	1,524	71	50	1,645
전문상담사	3,149	526	384	4,059
기 타	1,115	656	2,100	3,871
합 계	116,226	8,588	16,359	141,173

*상시, 지속적인 업무임에도 불구하고 기간제법 상 제외사유에 해당하는 이유로 무기 계약 전환 제외-돌봄, 동학차량보조, 배식보조, 방과후코디 등

*시설관리직은 대부분 고령자

*교무, 전문상담사, 사무(행정), 사서 등은 기간제법의 제외사유를 자의적으로 해석하여 사업의 완료기간을 정해 무기계약 회피

*이 외에 휴직 파견 등 결원 대체자

□ 학교회계직원(시간제) 주 평균 근무시간(2016년 기준)

직종명	시간제			
	인원수		평균 근무 (월)	주당평균 근무시간
	남자	여자		
교무보조	83	2,122	24	17
과학보조	3	25	14	16
전산보조		1	81	20
사서(보조)	112	293	21	19
사무(행정)보조	133	391	11	17
시설관리직	523	736	34	22
돌봄전담사	9	8,137	34	22
통학차량보조	121	1,439	41	16
특수교육보조	32	206	17	20
영양사		38	17	30
조리사	1	8	57	30
조리원	9	1,391	41	28
배식보조	150	4,546	15	14
교육복지사		1	52	25
전문상담사	9	35	11	17
기 타	195	435	13	19
합 계	1,380	19,804	28	19

□ 2015년 학교비정규직 현황 (교육부 자료기준)

구분	학교회계직	강사직종	기간제교사	간접고용	합계
인원수(명)	141,965	153,015	42,033	27,266	364,279

- * 학교회계직원, 비정규직 강사, 기간제교사 - 2015년 기준(교육부), 간접고용 - 2014년 기준(교육부)
- * 봉사직 : 방과후코디, 보건실, 하모니(고령자, 일몰 사업) 등 등

□ 강사직종 현황(2015년 교육부자료 기준)

직종명	인원
영어회화	4,552명
교과교실제	2,122명
산업체우수	1,505명
학교운동부	5,355명
방과후학교	123,627명
다문화언어	476명
스포츠강사	10,462명
예술강사	4,916명
합 계	153,015명

2. 학교현장의 초단시간 사례

1) 인천 배식보조 (2016년 4월 27일 인천 급식 증언대회 발표문)

안녕하십니까. 저는 초등학교 급식실 배식원으로 근무하는 000입니다. 우리 배식원은 작년까지 2시간 50분 근무를 하다가, 올해 아무런 이유도 모른 채 2시간 30분으로 시간이 줄었다는 일방적인 통보를 받았습니다. 거기에 함께 일하던 동료들까지 해고 통보를 받아 학교를 떠났습니다. 이런 상황에서 급식실의 업무 강도는 고스란히 남은 인원이 감당해야만 했습니다. 시간과 인원이 줄어든 만큼 우리들은 빠른 손놀림과 중중걸음을 쳐야하고, 늘 쫓기듯 일을 마칩니다. 저도 제 아이를 학교에 보내는 학부모 입장에서 건강하고 맛있는 음식을 만들어 아이들의 입으로 들어가기까지 모두는 정성을 다해야 한다고 생각합니다. 그러나 급식실 환경은 우리가 정성 다해 아이들 밥을 해서 먹이기엔 시간과 인원이 턱없이 부족합니다. 이런 조건은 이랑곳 하지 않고 교육청은 올해 100명 내년까

지 500명 배식원 감축 계획을 내렸습니다. 그저 한숨만 나오는 상황이지요. 우리의 고용 형태나 처우는 어디에 얘기하기조차 부끄럽습니다. 시간을 줄이면서 임금은 제가 처음 입사했던 4년 전으로 되돌아갔습니다. 하루 2시간 30분을 일하면, 15900원. 30만원을 갓 넘기는 액수입니다 올해 3월부터 받아든 임금이지요. 퇴직금과 명절휴가비, 교통비 등 각종 수당은 우리 배식원들에겐 그림의 떡입니다. 오로지 시급에 의지하며 받는 임금인데, 이조차도 시간을 줄여, 보수는 작년보다 하락했습니다. 매년 재계약을 하면서 시달리는 고용불안은 말 그대로 직장이 파리 목숨입니다. 예산 운운하며 가장 열악한 조건에서 일하는 배식원의 처우와 계획을 보며 참 나쁜 일자리를 아이들의 미래를 책임지는 교육현장에서 만들지 않았으면 바랍니다.

인천송천초등학교 공고 제2016-46호

인천송천초등학교 급식실 배식원 채용 공고

인천송천초등학교 급식업무에 종사할 배식원을 채용하기 위하여 다음과 같이 공고합니다.

2016년 11월 1일

인천송천초등학교장

1. 채용분야 및 모집인원

채용분야	근무기관	채용인원	담당업무 및 근무부서
급식배식원	인천송천 초등학교	2명	배식 업무 및 급식실 위생 업무(청소,정리) 등

2. 근무조건

가. 근무기간 : 2016.11.14.~2017.2.28. (미급식기간은 제외됨)

나. 근로시간 : 11시 10분 ~ 13시 40분 (1일 2시간30분, 휴게시간 제외)

다. 보 수 : 시간당 6,360원(일급 15,900원)

라. 근무장소 : 인천송천초등학교 급식실

마. 근무일 : 학교장이 정하는 소정의 날

바. 기 타

- 그 밖의 근로계약 사항은 노동관계법 및 인천광역시교육감 소속 근로자 취업규칙에 따름

2) 돌봄전담사 사례

(비정규직 종합백화점 학교 그 실태를 말하다-2016년 8월 국회증권대회 발표문)

-중략-

이러한 위탁문제와 더불어 심각한 문제가 바로 주15시간미만으로 근무하게 하는 초단시간 근무제입니다. 교육청에서는 무기계약을 회피하기 위해 돌봄전담사를 주15시간미만으로 채용하고 있습니다. 돌봄교실 운영은 방과후부터 5시까지(현재는 7시까지) 운영되는 오후 돌봄이 대부분입니다. 따라서 돌봄교실이 제대로 운영되려면 최소한 4시간 이상의 시간을 필요로 합니다. 그러나 초단시간제(하루 3시간 미만)로 운영하다보니 아동들은 방과후에 일정시간 방치가 되거나 아니면 일찍 귀가 시켜야 되는 불합리한 일이 발생하고 있습니다. 여기서도 당연히 돌봄전담사의 고용문제가 발생합니다.

현재 돌봄전담사는 학교마다 하루 8시간, 7시간, 6시간, 5시간, 4시간, 초단시간 등 근무시간이 제각각인 경우가 많습니다. 시간이 통일되지 않으니 돌봄교실의 운영시간이 다를 수 밖에 없고, 돌봄전담사의 근무시간도 들쭉날쭉 합니다. 하루 5시간 미만 근무의 경우 돌봄교실 활동을 할 수 있는 준비시간이나, 아동들이 퇴실 후 정리할 수 있는 마무리 청소시간이 보장되지 않아 모든 활동의 준비를 집에서 하거나, 일찍 출근해서 준비해야 하고, 마무리 청소도 퇴근시간을 훌쩍 넘겨 할 수밖에 없어 매일 매일 무료노동을 해

야 합니다. 심지어는 4시간 근무시 30분 휴게시간 보장도 법에서나 존재할 뿐 전혀 보장이 되지 못하고 있습니다. 아동들이 한참 활동하는 시간에 무슨 휴게가 되겠습니까? 30분의 휴게시간도 무료노동으로 강요받고 있는 겁니다.

-중략-

3. 학교현장에서도 급격히 확대되는 초단시간 고용

- 학교현장에는 초단시간 노동자들이 최소 5만 여 명에 육박 할 것으로 보임.
- 교육부 공식 통계에 잡히는 배식보조와 통학차량보조의 대다수, 돌봄 등 초단시간 노동자는 8,000여명 이지만 통계에 제대로 잡히지 않는 방과후코디(봉사직 개념 주 3일 1일 1만원 등), 하모니(고령노동자들로 이뤄진 초단시간) 등 다양한 형태의 초단시간 노동자들이 존재함.
- 13만 여 명에 이르는 방과후강사들 중 1개 학교에서만 일하고 있는 강사가 약 30% 인 점을 감안하면 약 4만여명이 초단시간 노동자로 볼 수 있을 것임.
- 5천 여 명에 이르는 예술강사도 주 15시간 미만 계약자들임.
- 최근 교육부와 시도교육청은 방과후학교 강사를 (교육청 또는 학교에 고용된) 노동자가 아니라, (아무 권한이 없는) ‘개인사업자/자영업자’로 만드는 시도를 지속
 - 사례 : ①강사 1인당 총 수업시수를 15시간미만(초단시간노동자)으로 제한 ②강사들에게 ‘개인사업자등록’을 강요 ③방과후학교지원센터에서 진행하던 강사 연수와 교육청의 ‘우수강사 인증제’ 중단 등

4. 탈법이 난무하는 학교현장의 초단시간 노동

1) 학교의 초단시간 노동자는 시간비례 보호원칙도 배제

- 보고서에서는 <근로기준법 제18조는 단시간 노동자의 근로조건을 동종 업무에 종사하는 “통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다”는 시간비례보호원칙을 채택하고 있다. 이러한 시간비례보호원칙은 초단시간 노동자들을 보호하지 않고 차별처우를 보강함으로써 열악한 노동조건을 개선할 수 없게 하는 측면이 있다> 고 지적하고 있다.
- 학교현장의 초단시간 노동자들에게는 시간비례보호 원칙조차 지켜지지 않고 있다. 위 급식보조원 사례에서 제출한 채용광고에서 보듯이 달랑 시급이 전부이다.

2) 초단시간 근무자로 만들기 위한 또 다른 꼼수, 2중 근로계약서 작성

- 초단시간 근무제를 만들기 위해 토요일돌봄교실을 운영하는 경우 별도의 근로계약서를 작성함
 - 평일(월~금) 주 15시간을 근무하고 토요일 돌봄교실(통상 4시간 운영) 근무를 하면 주15시간을 초과하게 됨 → 토요일 돌봄교실 근무자들은 평일용 근로계약서와 토요일용 근로계약서를 2중으로 작성
- 토요일과 평일근무를 합하면 주15시간을 초과하지만, 무기계약 전환대상자에서 부당하게 제외함

3) 일자리 쪼개기로 근로조건 저하, 요일마다 다른 돌봄교사

- 교육부 자료에 의하면 초단시간 근무자가 많은 지역의 경우 요일별로 돌봄교사를 분리하여 운영하기도 함
(사례) 경북 00초등학교 주15시간 미만으로 만들기 위해 A교사는 월, 수, 금 근무, B교사는 화, 목 근무

- 학교의 탈법적 돌봄교실 운영으로 인해, 이용하는 아이들은 요일별로 일종의 양육자가 바뀌는 혼란을 겪게 됨
- 4) 일을 하지만 봉사라는 이름으로 강요되는 무료노동
- 돌봄교사의 경우 돌봄교실을 정상적 운영을 위해서는 수업준비시간, 간식준비 및 장보기 등 업무준비시간, 아이들 하교 이후 교실 정리 등 업무마무리 시간, 돌봄교실 운영에 필요한 각종 행정업무 처리시간이 반드시 필요하고, 아이들의 부모가 늦게 찾아가는 경우가 많아 돌봄교실 운영시간이 끝나도 퇴근하기 어려운 실정임
- 단시간 돌봄교사들의 근로시간이 돌봄교실 운영시간으로 정해져 있어, 준비시간, 마무리시간, 행정업무시간 등은 근로시간으로 인정받지 못하고 있음
- 학교는 예산부족 등 이유로 봉사와 희생으로 무료노동을 강요하고 있음

5. 제언

- 정부의 시간제 일자리 확대정책이 그나마 조금 나은 비정규직 일자리조차 근로조건이 더 나쁜 비정규직 일자리로 확대재생산 되고 있음.
- 위 급식보조의 사례에서 보듯이 학교비정규직인 8시간 근무 조리실무사 1인에게 지급되는 임금으로 2.5시간 초단시간 근무자를 채용할 경우 시간비례원칙이 적용되면 3명 정도 고용할 수 있어야 하는데 8명까지 고용할 수 있는 현재의 조건에서는 초단시간 고용이 급격히 확대될 우려가 큼.
- 악용사례를 방지하고 좋은 일자리로서 시간제 일자리를 만들기 위해서는 무엇보다도 보고서에서 제안한 것처럼 초단시간 노동자의 노동시간은 소정근로시간이 아닌



준비, 정리 등 과외 노동시간을 포함한 실근로 시간으로 하고, 생활보장성 임금은 시간비례 원칙과 무관하게 지급하도록 해야 함.

초단시간 근로자 인권상황 실태조사 보고서 토론문



▮ 이주희 (이대 사회학과 교수)

1. 연구보고서의 의의

- 한국 노동시장에서의 근로시간 관련 중요한 변화를 포착한 의미 있는 연구
 - 장시간 근로 관행이 그대로 유지되는 한편, 초단시간 근로가 빠르게 확산되고 있음. 이는 근로시간의 극단적 양극화를 의미(해외사례: 영국과 유사)하며, 평균적 근로시간이 전반적으로 줄어들면서 그 표준편차 역시 안정적인 여타 선진국과는 다른 모습을 보이고 있음.
 - 특히 여성노동과 관련된 초단시간 근로의 특성을 파악하려는 노력이 인정됨
- 정책대안의 방향을 올바르게 제시하고 있음.
 - 무분별한 초단시간 근로 확산 제어
 - 초단시간 근로자에 대한 비례보호의 원칙을 뛰어넘는 전반적 보호의 필요성 강조

2. 연구보고서 구성 및 내용에 대한 제안

- 연구보고서 제2장(p30)에서 저학력 고령층 여성이라는 특정 집단을 중심으로 초단시간 근로가 주로 증가했다는 분석 결과 보고에도 불구하고, 이후 질문지조사나 심층면접에서는 이 문제가 중점적으로 다루어지지 못하고 있음.
 - 주로 노인요양사업 등 사회복지서비스업에서의 무분별한 초단시간근로 확산이 그

원인으로 주목되었음.

- 연구보고서 제4장 해외법제 연구와 관련하여 각국별 사례에서도 단시간근로 일반에 대한 논의보다는 초단시간 관련 내용이 추가되면 바람직하겠음.
 - 특히 독일 미니잡과 관련된 법적, 제도적 개선 노력이 보완되면 좋겠음.

- 연구보고서 제5장 초단시간근로자 실태분석 관련 수정 제안사항
 - 노인일자리, 여성취업, 대학생 알바, 청년 알바 각각에 대한 개념정의와 구분사유가 도입부에 보다 명확하게 소개되어야 함. 일자리 집단별로 특화된 정책제안을 하기 위해서도 필요한 작업임.
 - 여기에 제시된 인구학적 속성 표에 남녀구분이 되어 있지 않음. 여성 취업을 제외한 일자리도 모두 남성일자리가 아니라는 점에서 남녀비율을 포함시킬 필요가 있음.
 - 대학생이 아닌 종사자가 일반적이라는 청년알바 직종의 경우에도 공공행정기관은 현재 대학생 알바 집단에 속해있는 판매업이나 커피숍 종사자보다 학력수준이 높음(1.9 대 2). 이는 나머지 대학생 알바 집단과 동일한 수준임. 공공기관을 청년알바로 구분한 이유가 공금함.

- 연구보고서 제6장 초단시간 근로자의 인권침해 실태 심층 분석 관련 수정 제안사항 및 의문점
 - 이 장의 경우, 도입부에 면접대상자의 수, 선정방식, 기초적인 인구사회학적 특성(성별(현 보고서에는 밝힌 경우도 있고 안 밝힌 경우도 있음), 가구소득, 자녀수, 학력수준, 경력상황 및 기타)을 보여주는 표를 제시하는 것이 바람직.
 - 앞의 제2장에서 여성 고령층 저학력 일자리가 초단시간 확산에 크게 기여했다고 하면서 여성 노인 대신 남성 노인 심층면접만 포함된 점이 아쉬움.

3. 초단시간 노동관련 정책제안에 대한 보완적 논의

- 한국 노동시장에서의 노동시간 분포 양극화에 대한 전반적 재구성 방안
 - 장시간근로관행 타파, 실노동시간 감소, 일자리 나누기 확산
 - 영세사업장이 아닌 공공부문 혹은 지불능력이 있는 사부문 기업에서의 초단시간 근로 확산 방지 방안 마련- 특히 프랜차이즈 등을 총괄하는 거대기업이 존재하는 경우 해당 대기업에 근로조건 준수의 책임을 부여하는 방안 마련
 - 생활임금수준을 제공하는 양질의 공공부문 사회서비스 일자리 확대

- 실효성 있는 초단시간근로 보호방안 마련
 - (*parity*) 비례보호원칙의 한계를 인정하고, 초단시간근로의 특성에 맞는 적절하고 동등한 보호를 제공해야 함.
 - (*inclusivity*) 초단시간 노동의 특성을 고려한 총체적인 접근이 필요함. 예를 들어, 한 기업에서 1년 이상 근무하는 경우 유급주휴, 유급연차휴가, 퇴직금 등의 수여를 강제하는 것이 바람직. 하지만 보통의 경우 직장을 자주 옮기거나 여러 개의 초단시간근로를 정규직 전일제 이상의 시간에 걸쳐 일하는 경우도 있으므로 이 경우에 맞는 보호방안이 필요함. 직장을 자주 옮기더라도 초단시간 근로를 일정 기간 이상 생계형으로 지속한 경우 위의 여러 혜택을 동일한 방식으로 수혜 받을 수 있는 방안을 고려할 필요가 있음. 여러 초단시간일자리를 가진 경우도 마찬가지임.

「초단시간 근로자 인권상황 실태조사」에 관한 토론문



■ 강성태 (한양대 법학전문대학원 교수)

1. 전반적 평가

○ 연구의 주제

- 노동권과 사회보장(수급)권 보장에서 가장 중요하고 명시적인 법제도적 사각지대에 관한 것이고,
- 바로 그 이유 때문에 근로감독 등 법 집행에서도 외부에 존재하였으며.
- 비정규직 연구에서조차 상대적으로 연구가 미흡했던 분야에 관한 것으로,
- 노동권과 사회보장권의 보편성과 실효성 제고를 위해서는 연구와 관심이 매우 필요한 주제임

○ 연구의 내용

- 관련 현실에 관한 통계와 조사가 충실하고,
- 법제도적 현황과 문제점을 잘 정리하고 있으며,
- 초단시간 근로의 개선 방안도 합리적으로 제시하고 있음
- 특히 법제도의 연구에서는 기존 성과를 잘 반영하고 정리하고 있음

○ 보충

- 실태 연구와 법제도적 개선 방안의 연결이 필요하고,
- 단시간 근로의 문제점과 초단시간 근로의 문제점을 비교하고 구별하여 논의할 필요가 있으며,

- 초단시간 근로의 문제점들을 극복할 수 있는 새로운 제언이 필요함

2. 정의(definition)와 오분류(misclassification)의 문제

- 단시간 근로와 초단시간 근로의 정의
 - 단시간 근로는 상대적으로, 초단시간 근로는 절대적으로 정의하는 것은 어떤 의미가 있고 어떤 문제가 있는가?
 - 개선방안으로 제시한 ‘기준시간 미만의 근로’는 적절한가?
 - 기간제법상 단시간 관련 규정은 그대로 두고, 근로기준법상 단시간 근로와 관련된 모든 규정(정의와 보호 규정들)을 삭제하는 것은 어떤가?
- 위장 ‘초단시간 근로’의 문제
 - 소정근로시간으로 초단시간 근로를 정하는 것은, 본 연구에서 지적하는 바와 같이, 다양한 문제점이 발생하기 때문에 실근로시간에 기한 보정이 필요하다는 주장에는 전적으로 찬성
 - 다만 단시간 근로에서 초과근로에 대한 가산임금지급 의무의 도입은 위장의 유인을 상당 부분 억제할 수 있을 것임
 - 그러나 보다 근본적으로는 이런 방안들 즉 (가) 초과근로 자체의 금지, (나) 초단시간 근로에 대한 기록의무(근로자명, 근무시간, 임금 등 근로조건) 부과, (다) 위장 등 오분류에 대한 과태료 부과 등에 대한 고민이 필요

3. 차별시정

- 차별적 처우
 - 차별적 처우를 확인하는 방법
 - 사용자의 정기적 관련 정보 제공 의무

- 비교대상
 - 단시간 근로자와의 차별
 - 비교대상이 존재하지 않는 경우
 - 비임금적 처우에서 ‘최다수 근로자에 대한 처우’와의 비교

- 차별시정신청
 - 비정규직 전반에 공통된 사항 (신청권자, 신청기간 등)
 - 초단시간 근로자에 한정된 사항

4. 초단시간근로자와 초과근로수당

- 가산임금제도와 연차휴가제도에서 배제
 - 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.
 - 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금 그리고 연차휴가에서 배제

- 초과근로에 대한 가산수당의 지급
 - 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제3항이 신설됨
 - 제6조 ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. <신설 2014.3.18.>¹⁾
 - 이 신설 조항은 부칙 “제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.” 및 “제2조(초과근로에 관한 적용례) 제6조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 초과근로를 하는 경우부터 적용한다.”에 따라 이미 시행
 - 야간근로와 휴일근로에 관한 가산임금은 청구할 수 없겠지만, 소정근로시간을 초

1) 제6조 ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

과하는 시간의 근로에 대해서는 통상임금의 50%를 할증한 임금을 청구할 수 있음

5. 특별 점검과 보호

○ 주기적 점검

- 초단시간 근로의 현황에 대한 주기적 점검이 필요하고
- 그 결과를 국회와 연구자 및 국민에게 공개하여야 하며
- 점검 결과와 각계의 의견을 반영하여 법 제도와 집행 방법 등을 주기적으로 개선하여야 함

○ 집중 점검

- 초단시간 근로자가 다수 근무하고 있는 프랜차이즈 업체 등에서는,
- 가맹본부에 대해 ‘사용자’로서의 책임을 지우는 방안이나
- ‘노동권 준수 서약’ 등 노동권 향상 프로그램을 마련하도록 함

○ 근로조건의 통지와 확인

- 초단시간 근로자를 고용하는 사용자는 근로계약서를 행정관청에 신고
- 행정관청은 해당 근로자에게 사용자가 신고한 근로계약서와 법령상 최저 노동권을 통지하는 한편, 법령 위반 등 고충이 있을 때 문의하거나 신고할 수 있는 노동관서의 전화번호, 이메일 등을 알려줌
- 중대하거나 상습적인 노동법 위반 사업장은 노동부 홈페이지나 관련 앱을 통해 손쉽게 확인할 수 있도록 함

○ 사회보장권의 보충

- 국가는 초단시간 근로자의 사회보험료를 지원할 수 있는 방안의 고민
- 사회보험료 지원은 특히 학생 등 청년층의 임시 취업이나 비자발적 임시 취업 기

- 간을 사회보험 가입기간에 포함시킬 수 있도록 함으로써,
- 취약계층의 사회보장권 보장을 향상하는 방안이 될 수 있을 것으로 예상됨

6. 미국 사례의 참조

- Joint - Employment
 - 공정근로기준법 적용에서 공동고용의 확대 인정
 - 최저임금과 연장근로수당
 - 커버롤(Coverall) 사건과 DirecTV 사건 등

- Joint - Employer
 - 연방노동관계법 적용에서 가맹본부, 원청 등의 사용자성을 인정
 - 단체교섭 관계 인정
 - 맥도널드 사건

<별첨> 미국의 사례

▶ J&J Snack Foods 사건²⁾

○ 2015년 J&J Snack Foods는 뉴저지의 파견근로자 677명에 대한 소급임금과 손해배상으로 210만 달러 이상을 지급하기로 했다. 파견근로자들은 Sebastian and Sebastian, LLC에 고용되어 있었다. J&J Snack Foods Corp.은 미국 북부지역의 인기 있는 식료품 제조 판매 회사인데, 많은 직원들을 위의 두 파견회사로부터 파견받아 사용하고 있었다. J&J의 제과제빵 제품은 Country Home Bakers, Mary B's and SuperPretzel 등의 브랜드 이름으로, 냉동제품은 ICEE, Luigi's, Slush Puppie, Minute Maid Juice Bars and WholeFruit 이름으로 판매되었다.

○ 미국 연방노동부 근로기준국은 J&J와 인력파견회사들이 관련 근로자들에게 공정근로기준법상 최저임금과 연장근로수당을 지급하지 않은 사실을 발견했다. 반복적으로 공정근로기준법을 위반한 J&J는 677명의 관련 근로자의 소급임금과 확정손해배상액(liquidated damages)으로 총 210만 달러 이상을 지급하는데 동의했다.

“많은 시간제 근로자들은 근근이(paycheck-to-paycheck) 생활하고 있고, 그들은 하루하루의 벌이로 집삐를 내고 가족을 먹이고 불을 켜다. 근로자가 가져가야 할 임금을 속이는 것은 근로자와 그 가족과 전체 공동체를 해롭게 한다.” 노동부장관 페레즈는 말했다. “근로자에게 제대로 된 임금을 주는 일은 선행이 아니라 법이다. 우리는 모든 근로자가 하루하루의 공정한 노동에 대해 공정한 보상을 받을 수 있도록 집행권한을 계속 사용할 것이다.”

○ J&J는 장래의 공정근로기준법 준수를 보증하기 위해 18개월간 다음과 같은 조치들을 취하기로 하였다.

– 인력파견업체와의 모든 계약서에 명문으로 공정근로기준법상 최저임금, 연장근로

2) <https://www.dol.gov/opa/media/press/whd/WHD20151976.htm>

- 수당 및 기록보존 규정들의 준수를 요구하는 조항을 삽입한다.
- 공정근로기준법에 따른 임금 지급을 보증하기 위해 연간 4회 이상 인력파견업체의 임금관련 기록을 임의로 선택하여 심사한다.
 - 모든 인력파견업체에 J&J와 WHD 사이에 체결된 협약을 제공한다.
- 이 조사는 근로기준국의 「“인력파견”먼저」("Temporary Help" initiative)에 따라 이루어졌다.
- “회사들은 그들의 직원 수요에 맞추어 인력파견서비스를 유용하게 사용할 수 있다. 그러나 그들의 사용이 파견근로자의 공정한 법정 임금을 희생시키는 것이 되어서는 안 된다.” “외부 회사들과의 계약을 통해 인력파견을 사용하는 회사들은 법에 따라 해당 근로자들이 임금을 받을 수 있도록 보증할 의무를 진다.”
- WHD 북동지역국장 마크 왓슨(Mark Watson)
- 유사한 사건으로 Phoenix-area Restaurants,³⁾ Wiljo Interiors,⁴⁾ DirecTV(Perez v. Lantern Light Corp., May 29, 2015, Martinez, R.) 사건⁵⁾ 등이 있음

3) <https://www.dol.gov/opa/media/press/whd/WHD20152178.htm>

4) <https://www.dol.gov/opa/media/press/whd/WHD20152312.htm>

5) <http://blog.dol.gov/2015/11/12/directv/>; Brandi O. Brown, “In wage suit brought by DOL, DirecTV a joint employer of cable installers”, <http://www.employmentlawdaily.com/index.php/news/in-wage-suit-brought-by-dol-directv-a-joint-employer-of-cable-installers> 등 참고

토론문



■ 이수호 (청년유니온 기획팀장)

토론문



■ 이진복 (요양보호사 실천단 대표)

초단시간근로자 인권상황 실태조사 결과발표

| 인 쇄 | 2016년 11월

| 발 행 | 2016년 11월

| 발행인 | 이 성 호 (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | 국가인권위원회 조사국 차별조사과

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움저동빌딩

| 전 화 | (02) 2125-9942 | F A X | (02) 2125-0923

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

ISBN 978-89-6114-511-4 93320

이 저작물은 국가인권위원회가 저작권을 전부 소유하지
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포,
상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의
허락을 받으셔야 합니다.